

**ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro
Usaha Bandar Lampung)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:



ARI KRISTIANTO

NPM: 1251010006

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

**ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro
Usaha Bandar Lampung)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam**

Oleh

**Ari Kristianto
NPM: 1251010006**

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Pembimbing I : Hanif, S.E., M.M

Pembimbing II : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK
ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi pada PT. BPRS MAU Bandar Lampung)

Oleh: Ari Kristianto

Kepemimpinan suatu lembaga pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun beberapa tujuan tersebut antara lain merespon perubahan dan memenangkan persaingan yang ketat antara kompetitor. Salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai tujuannya ialah kedisiplinan. Kepemimpinan harus mampu menegakkan disiplin dalam setiap kegiatannya. Karena kedisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada para karyawan dalam menciptakan disiplin kerja yang maksimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. 2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. 3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan lingkungan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan secara simultan berdasarkan etika kerja Islam pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh penerapan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan perspektif etika kerja islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan persamaan regresi $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n$ dan merupakan penelitian lapangan. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 13 responden dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 13 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Untuk proses analisis data menggunakan analisis regresi berganda, dengan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja sebagai variabel bebas atau independen dan disiplin kerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji signifikansi parametrik individu (Uji t) dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,007 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,228. Sedangkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini di buktikan dari hasil uji 2 sisi pada uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,129 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,228.

Berdasarkan etika kerja Islam PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah menerapkan prinsip etika kerja Islam yang baik, yaitu bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT, bekerja dengan ikhlas dan amanah, ketekunan dalam bekerja, dan memiliki rasa semangat dan kerja sama yang baik. Sehingga hal itu akan membentuk rasa *ukhuwah Islamiyah* dan rasa solidaritas yang tinggi sesama rekan kerja

MOTTO

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ... (رواه الترمذی)

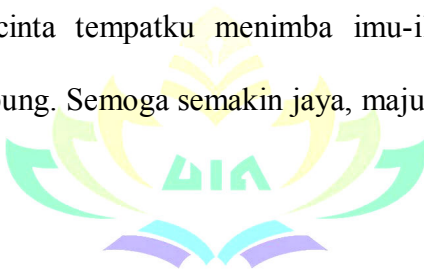
*“Dari Ibnu Umar r.a. berkata: Rasulullah SAW bersabda: Tiap-tiap dari kamu
adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban dari yang
dipimpinnya.”*
(HR. At Tirmidzi).



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Alloh SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan:

1. Kedua orang yang sangat saya cintai dan saya sayangi Bapak Ruchyono dan Ibu Tursinem. Yang semangat langkahnya tak pernah letih dalam memperjuangkan kebahagiaan masa depan anak-anaknya. Yang paling berharga dalam hidupku dan senantiasa mendoakanku agar selalu ada dalam kebaikan. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap hidup serta langkahnya.
2. Kedua kakak saya Medianto dan Pebri Herianto yang menjadi inspirasi dan menjadi penyemangat bagi saya. Serta seluruh kerabat keluarga berkat dukungan dan do'a mereka sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Almamaterku tercinta tempatku menimba imu-ilmu yang Rabbani, UIN Raden Intan Lampung. Semoga semakin jaya, maju dan berkualitas.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama Ari Kristianto. Ari adalah anak ketiga dari tiga bersaudara yang dilahirkan di Desa Sidodadi, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 06 Februari 1994.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah SD Negeri Sidodadi pada tahun 2006, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 01 Sungkai Selatan yang diselesaikan pada tahun 2009. Selanjutnya melanjutkan ke jenjang pendidikan di SMA Negeri 2 Kotabumi yang diselesaikan pada tahun 2012. Lalu pada tahun yang sama melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi, yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, yang saat ini telah beralih menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Program Studi Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Adapun penulis selama aktif diperkuliahan di UIN Raden Intan Lampung, aktif dalam menjalankan organisasi dalam bentuk Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Himpunan Mahasiswa Syari'ah (UKMF HAMAS) sebagai Kepala Bidang Kaderisasi pada tahun 2013-2014 dan sebagai Kepala Bidang Kesekretariatan pada tahun 2014-2015, Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Raden Intan Sharia Economic Forum (UKMF RISEF) sebagai Anggota Divisi Kaderisasi pada tahun 2014-2015, dan Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) sebagai Ketua Bidang Kesekretariatan pada tahun 2016-2017.

Selain itu, penulis juga aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan mahasiswa baik tingkat kampus, daerah maupun nasional yang diadakan di UIN Raden Intan Lampung, UNILA, UIN Raden Fatah Palembang, Universitas Sriwijaya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah meimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam disampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syari'ah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses menyelesaikan skripsi ini, tak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ucapan terimakasih itu disampaikan kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
2. Madnasir, S.E., M. Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Hanif S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan juga selaku Pembimbing Akademik serta Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan motivasi penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A selaku Pembimbing Akademik II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan baik Fakultas maupun Universitas yang telah memberikan informasi, data, referensi dan lain-lain.
7. Keluarga besar UKM BAPINDA, terkhusus teman seangkatan yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta selalu membuat hidup penulis berwarna dengan adanya kalian. Rizki Fitriansyah, Muhammad Suhaidi, Ari Romadoni, Setiyo Kurniawan, Rizki Vilansyah, Muzannur, Hendra Wahyudi, Arif Gangsal, Ananda Jaya Langgeng, Muhliyanto, dan teman-teman seperjuangan lainnya dari seluruh angkatan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Serta para tutor mentoring yang telah menginspirasi. Semoga Allah selalu mengikat hati kita dengan ikatan ukhuwah yang kuat dan tak pernah terputus.
8. Sahabat seperjuangan khususnya Ekonomi Islam kelas A angkatan 2012 yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama menghadapi perkuliahan UTS dan UAS hingga proses skripsi. Kalian luar biasa. Semoga ilmu yang bersama-sama kita raih bermanfaat dan berkah dunia-akhirat.

9. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Semoga selalu terjaga dalam ukhuwah Islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam khazanah Ekonomi Syari'ah.

Bandar Lampung, 28 November 2018
Penulis

Ari Kristianto
NPM: 1251010006



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Batasan Masalah	15
E. Rumusan Masalah	16
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
BAB II. LANDASAN TEORI.....	18
A. Teori Kepemimpinan	18
1. Pengertian Kepemimpinan	18
2. Teori Kelahiran Pemimpin	19
3. Unsur-unsur Kepemimpinan.....	21
4. Gaya Kepemimpinan.....	23
5. Indikator Kepemimpinan.....	34
6. Kepemimpinan dalam Islam.....	34
B. Teori Lingkungan Kerja	37
1. Pengertian Lingkungan Kerja	37
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	39
3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	41
4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	43
5. Mengelola Gedung dan Perlengkapan kantor.....	47
6. Lingkungan Kerja dalam Islam.....	50
C. Disiplin Kerja Karyawan.....	52
1. Pengertian Disiplin Kerja	52
2. Pendekatan Disiplin Kerja	55
3. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	57
4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	61

D.	Tinjauan Umum Tentang Etika Kerja	63
1.	Pengertian Etika Kerja	63
2.	Etika Kerja Islam	64
3.	Ciri Etika Kerja Islam	71
E.	Definisi Operasional Variabel	78
F.	Penelitian Terdahulu	81
G.	Kerangka Pemikiran	84
H.	Hipotesis	85
BAB III.	METODE PENELITIAN	86
A.	Metode Pendekatan Penelitian	86
1.	Jenis Penelitian	86
2.	Sifat Penelitian	87
B.	Sumber Data	87
1.	Data Primer	87
2.	Data Sekunder	87
C.	Teknik Pengumpulan Data	88
1.	Wawancara	88
2.	Metode Kuesioner	88
3.	Observasi	89
D.	Populasi dan Sanpel	90
E.	Teknik Pengolahan Data	90
F.	Teknik Analisis Data	91
1.	Uji Instrumen	91
a.	Uji Validitas	91
b.	Uji Reliabilitas	92
2.	Alat Uji Hipotesis	92
a.	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	92
b.	Uji Sugnifikansi Simultan (Uji F)	93
c.	Uji Signifikansi Parameter (Uji T)	94
d.	Uji Koefisien Determinasi	94
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	96
A.	Gambaran Umum PT BPRS Mitra Agro Usaha	96
1.	Sejarah PT BPRS Mitra Agro Usaha	96
2.	Struktur Organisasi PT BPRS Mitra Agro Usaha	98
3.	Visi dan Misi	101
B.	Tabulasi Data dan karakteristik Responden	101
1.	Umur Responden	101
2.	Jenis Kelamin Responden	102
3.	Pendidikan Responden	103
4.	Lama Kerja Responden	104
C.	Deskripsi Jawaban Responden	104
1.	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	105
2.	Deskripsi Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	107
3.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)	110
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas	114

1. Uji Validitas	114
2. Uji Reliabilitas.....	116
E. Uji Hipotesis	117
1. Uji F (<i>Simultan</i>).....	117
2. Uji Regresi Linier Berganda	118
3. Uji Koefisien Determinasi.....	119
4. Uji T (<i>Parsial</i>)	120
F. Pembahasan Hipotesis.....	122
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	122
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam	123
BAB V. PENUTUP.....	129
A. Kesimpulan	129
B. Saran.....	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	136



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Variabel, Indikator, Refrensi, Skala Pengukuran Variabel, dan Butir Pernyataan Pada Kuesioner.	75
Tabel 4.1 Umur Respdn.....	95
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	96
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	97
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden	98
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	99
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja	101
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	104
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas	109
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	110
Tabel 4.10 Hasil Uji F (<i>Simultan</i>).....	111
Tabel 4.11 Hasil Estimasi Regresi.....	112
Tabel 4.12 Hasil Uji (R^2).....	113
Tabel 4.13 Hasil Uji T(<i>Parsial</i>).....	114



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	79
--------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 : Statistik Data

Lampiran 4 : Deskripsi Jawaban Responden

Lampiran 5 : Uji Validitas

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

Lampiran 7 : Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi disinterpretasi terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang di gunakan, di samping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dbahas.

Adapun judul proposal skripsi ini adalah : **“Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)”**. Untuk itu perlu di uraikan pengertian dari istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹
2. Gaya Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang artinya adalah orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyesatkan atau tidak.² Sedangkan gaya kepemimpinan Islam disini

¹KBBI *online*, diakses di : <http://kbbi.web.id/analisis>, diunduh pada pada tanggal 29 Agustus 2016, pukul 21.23 WIB

²Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dan Ir. H. Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hal.112

diartikan sebagai model gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan yaitu Syura (permusyawaratan), 'Adl bil qisth (keadilan, disertai kesetaraan), dan Hurriyyah al-kalam (kebebasan berekspresi) dan disertai dengan nilai-nilai Islam dalam gaya kepemimpinan Islam.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.³
4. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada peraturan perusahaan.⁴
5. Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah) sebagai balasan dari hasil yang telah dikerjakannya.
6. BPRS atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan perbankan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah yang diberlakukan untuk semua transaksi dan operasional perbankan termasuk pendanaan maupun pembiayaan, dimana operasional BPRS lebih terfokus untuk melayani UMKM.⁵

³Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol.2, No.1, Maret 2012, hal.82

⁴Stela Timbuleg, Jacky S.B Sumarauw, *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*, Jurnal EMBA, Vol.3, No.2, Juni 2015, hal.1053

⁵Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal.469

Berdasarkan uraian kata-kata kunci tersebut, maka ditegaskan bahwa yang di maksud dengan judul skripsi ini adalah untuk mengungkapkan serta menganalisis bagaimana penerapan gaya kepemimpinan islam dan budaya organisasi islam dapat mempengaruhi etos kerja setiap karyawan yang ada dalam perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan penulis memilih dan ingin membahas judul ini, diantaranya:

1. Alasan Objektif
 - a. Untuk memahami secara umum mengenai teori kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan.
2. Alasan Subjektif
 - a. Pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yaitu Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia salah satunya yakni karyawan.
 - b. Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat di selesaikan, hal ini di dukung tersedianya literatur-literatur yang berkaitan dengan teori kepemimpinan Islam dan kondisi lingkungan kerja yang di butuhkan oleh penulis sebagai referensi.
 - c.

C. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terutama lembaga keuangan syariah, memiliki tantangan dalam persaingan dengan lembaga keuangan syariah atau konvensional. Suatu lembaga keuangan harus mampu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Guna memenangkan persaingan tersebut, diperlukan adanya beberapa sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin. Akan tetapi beberapa sumber daya tersebut tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan optimal.⁶

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang diberikan, sehingga memungkinkan suatu perusahaan dapat terus berkembang dan menjaga eksistensinya.⁷

⁶Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*, Jurnal Penelitian Universitas Udayana, Bali, hal.91

⁷Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*, J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012, hal.77

Kata disiplin berarti tata tertib, ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan tata tertib.⁸ Sedangkan disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹ Selanjutnya disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹⁰

Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Tanpa adanya disiplin kerja dan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

⁸KBBI online, diakses di : <http://kbbi.web.id/di disiplin>, diunduh pada tanggal 29 Agustus 2016, pukul 21.23 WIB

⁹Gimin, Rr Sri Katikowati dan Lilik Hardiyanti, *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Pekanbaru*, Pekbis Jurnal, Vol.4, No.2, Juli 2012, hal. 133

¹⁰I Gst Ngr Bagus Putra Bangsawan, *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan*, Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, hal. 233

Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepemimpinan yang efektif dimana dilihat dari pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkompeten, penegakan disiplin secara adil sesuai dengan peraturan perusahaan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan karyawan.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui salah satu faktor penting yang menentukan sikap disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹ Setiap kelompok atau suatu organisasi baik yang bersifat sosial, politik maupun instansi yang bersifat *profit oriented* selalu bergelut dengan masalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan gambaran dari hubungan antara pemimpin dan seseorang yang dipimpin (karyawan) serta bagaimana seorang pemimpin mengarahkan karyawan akan menentukan sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat mencapai tujuan atau harapan dari seorang pemimpin tersebut.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.¹²

Pada dasarnya setiap manusia didunia ini diciptakan sebagai seorang *khalifah* (pemimpin). Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah(2) : 30 :

¹¹Kamaliah, Ahmad Rifqi, Mitha Elistha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan Bpkp)*, Jurnal Penelitian Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. hal.4

¹²Miftah Toha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Bina Aksara, 1991, hal.77

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*

Berdasarkan ayat diatas diketahui bahwa ini adalah kedudukan yang tinggi bagi manusia dalam tatanan alam wujud diatas bumi yang luas ini. Ini adalah kehendak yang luhur, yang hendak menyerahkan pengendalian bumi ini kepada makhluk yang baru (manusia). Dan diserahkan kepadanya pelaksanaan kehendak sang maha pencipta didalam menciptakan dan mengadakan, menguraikan dan menyusun, memutar dan menukar, dan menggali apa yang ada di bumi baik berupa kekuatan, potensi, kandungan maupun bahan-bahan mentahnya. Serta menundukkan semuanya itu dengan izin Allah untuk tugas besar yang diserahkan Allah kepadanya.¹³

Berdasarkan tafsir diatas dapat disimpulkan bahwa hakikat penciptaan manusia di bumi ini adalah untuk menjadi seorang pemimpin dengan segala kekuatan dan potensi yang tersimpan di dalam bumi guna

¹³Sayyid Quthb, *Tafsir fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan Al-Qur'an Jilid 1*, Gema Insani Press, Jakarta, 2000, hal.65

mencapai suatu tujuan utama dalam membangun dan memakmurkan bumi ini didalam mengembangkan kehidupannya.

Selain itu, seorang pemimpin memiliki tanggungjawab yang berat. Karena dalam konsep kepemimpinan Islam segala sesuatunya akan dimintai pertanggung jawaban dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Hal ini telah ditegaskan oleh Rasulullah SAW sebagaimana dalam sabdanya :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ... (رواه الترمذی)¹⁴

Artinya: *Dari Ibnu Umar r.a. berkata : Rasulullah SAW bersabda ; Tiap-tiap dari kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. (HR. At Tirmidzi).*

Suatu perusahaan yang efektif memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan karyawan yang dipimpinnya ke arah tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Selama ini masyarakat banyak yang membicarakan tentang gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasikan dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem yakni otoriter atau demokratis, yang masing-masing mengklaim yang lebih baik.

Tetapi ada yang lebih baik yaitu gaya kepemimpinan Islam atau gaya yang sesuai dengan cara Rasulullah SAW untuk membimbing umatnya dan juga sesuai dengan perilaku beliau. Nabi Muhammad SAW adalah teladan yang baik dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak ada manusia yang demikian sempurna dapat diteladani karena di dirinya terdapat berbagai sifat mulia. Disamping itu, nabi Muhammad SAW juga pernah mengalami berbagai keadaan dalam hidupnya. Beliau pernah

¹⁴ Jalaluddin Ar Arahman Abi Bakr As Sayuthi, *Jami'us Shaghiir*, (Pekalongan : Syirkah Anur Asia, t.th.) hal.94

merasakan hidup sebagai orang susah sehingga dapat menjadi teladan bagi orang-orang yang sedang mengalami kesulitan hidup. Beliau juga pernah menjadi kaya, sehingga dapat menjadi teladan bagaimana seharusnya menggunakan kekayaan. Beliau pernah menjadi pemimpin di berbagai bidang sehingga kita dapat meneladani kepemimpinannya. Nilai-nilai teladan kepemimpinan dan manajemen yang beliau wariskan masih dapat digunakan dan ditiru oleh para pemimpin dari tingkatan paling kecil dan sederhana (pemimpin diri sendiri), kepemimpinan keluarga, bisnis, sosial, politik, pendidikan, hukum dan militer.¹⁵

Selain kepemimpinan, faktor lain yang menentukan sikap disiplin kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁶ Lingkungan kerja perusahaan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang meliputi penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan, kebisingan dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

¹⁵Dr. Muhammad Syafii Antonio, M.Ec, *Muhammad SAW : The Super Leader Super Manager*, Tazkia Multimedia & Pro LM Centre, Jakarta, 2007, hal.29

¹⁶Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen, (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, jurnal.unimus.ac.id, Value Added, vol.8, No.2, Agustus, 2012, hal.82

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan sikap disiplin pegawai.

Setiap karyawan yang ada pada suatu perusahaan tentu akan mengalami perbedaan pengalaman dalam lingkungan perusahaan satu dengan yang lainnya. Misalnya saja seorang karyawan yang pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan yang lain atau dari satu divisi ke divisi yang lainnya dalam suatu perusahaan akan mengalami perbedaan tersebut. Seorang karyawan tentu akan mencoba untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan barunya tersebut dengan menerapkan nilai belajar baru, memproses informasi baru dan bekerja dalam suatu bentuk norma-norma dan kebiasaan yang terdapat dalam suatu perusahaan. Penyesuaian terhadap lingkungan baru tersebut merupakan suatu hal yang wajar, meskipun hal tersebut cukup sulit akan tetapi hal tersebut akan dapat dipahami lebih baik dengan belajar dan mengetahui tentang bagaimana kondisi lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara prariset yang penulis lakukan dengan pimpinan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan sikap disiplin kerja karyawannya, PT. BPRS Mitra Agro Usaha menerapkan sistem kepemimpinan kekeluargaan dalam arti tidak ada jarak antara pimpinan, manajer, kelompok maupun staff.¹⁷ Sebagai contoh penerapan sistem kepemimpinan kekeluargaan ini yakni pada saat keadaan darurat dimana ada salah satu karyawan yang sakit pada hari tersebut, karyawan diperbolehkan izin hanya dengan mengirimkan pesan singkat dan untuk surat izin keterangan sakit bias menyusul. Berbeda dengan perusahaan-perusahaan lain yang dimana apabila pada saat jam tertentu karyawan belum hadir maka karyawan tersebut dianggap tidak masuk. Sistem kepemimpinan kekeluargaan ini bukan berarti mengabaikan aturan yang ada pada perusahaan.

Selain menerapkan sistem kepemimpinan kekeluargaan, PT. BPRS Mitra Agro Usaha juga menerapkan budaya disiplin dan rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaan, dimana dengan penerapan budaya disiplin tersebut, perusahaan dapat menanamkan rasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan milik karyawan itu sendiri bukan milik orang lain.¹⁸ Adapun contoh penerapan nilai keislaman pada budaya organisasi di PT. BPRS Mitra Agro Usaha dapat dilihat dengan adanya kebijakan dari perusahaan yang mewajibkan setiap karyawannya untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT, seperti berdo'a sebelum memulai aktivitas, sholat dhuha dan sholat berjama'ah dimasjid bagi setiap karyawan.

¹⁷Mat Amin, wawancara dengan penulis, di PT. BPRS Mitra Agro Usaha, Bandar Lampung, pada hari Jum'at, 02 September 2016.

¹⁸*Ibid.*

Dengan adanya penerapan nilai-nilai Islam tersebut sebagai salah satu sarana pemimpin guna menerapkan kedisiplinan bagi setiap karyawan.

Secara teoritis dengan adanya penerapan sistem kepemimpinan dan kondisi lingkungan yang terdapat pada perusahaan seperti yang diterapkan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha tersebut, diharapkan setiap karyawan akan dapat bekerja secara optimal. Akan tetapi dalam prakteknya dengan adanya penerapan sistem kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam suatu perusahaan bukan berarti suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil kinerja yang baik dan optimal.

Terkait hal tersebut, penulis akan mencoba untuk menganalisis dan menggambarkan tentang seperti apa konsep teori konsep gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penulis juga akan menganalisis apakah dengan adanya penerapan sistem gaya kepemimpinan dan kondisi fisik lingkungan kerja tersebut dapat disiplin kerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian terkait hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan instansi atau perusahaan, menurut Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana,¹⁹ Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan daerah parkir kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem gaya kepemimpinan di suatu perusahaan akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan.

¹⁹Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana, *op.cit*, hal.106

Pendapat lain menurut Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro,²⁰ gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal tersebut dipertajam oleh Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT,²¹ menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian terkait hubungan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan instansi atau perusahaan, yakni menurut I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara dan I Nyoman Sudharma,²² ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,333. Nilai positif dari koefisien regresi menandakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang searah terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

²⁰Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro, *op.cit*, hal.84

²¹Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima, Journal of Management*, Vol.2, No.2, Maret 2016, hal.14

²²I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara1, I Nyoman Sudharma, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar*, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, hal.679

Pendapat lain menurut Putu Duwita Permaningratna,²³ menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Temuan ini memberi implikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Hal tersebut dipertajam oleh Dwita Angga Permana, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal,²⁴ menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kualitas kehidupan kerja, kondisi ruang kerja yang memadai, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja akan memengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian kali ini mencoba menggali pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro

²³Putu Duwita Permaningratna, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2013, hal.5

²⁴Dwita Angga Permana, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.26, No.2, September 2015, hal.1

Usaha Bandar Lampung. Apakah dengan menggunakan uji dan teknik analisa yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama atau sebaliknya. Untuk itu penulis mengambil penelitian ini dengan judul “Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)”.

D. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus maka terdapat batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Dan difokuskan pada penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan disini berdasarkan gaya kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW dan budaya organisasi dalam sudut pandang Islam.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Bandar Lampung dan PT. BPRS Mitra Agro Usaha.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, penulis dapat merumuskan yang menjadi pokok masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan lingkungan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan secara simultan berdasarkan etika kerja Islam pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung ?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan berdasarkan etika kerja Islam pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan teoritis : Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi Islam, khususnya yang terkait dengan konsep perbankan syariah di Indonesia.
- b. Kegunaan Praktisi : Dapat memberikan masukan yang berarti bagi para pemimpin dalam suatu lembaga keuangan khususnya perbankan syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya guna membantu kinerja perekonomian indonesia.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan suatu integrasi yang serasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan secara maksimal. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, memengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal, dan kontribusi dari masing-masing individu.²⁵ Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶ Teori lain menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²⁷

Definisi kepemimpinan telah mengalami perkembangan dan pergeseran. Dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi

²⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal.129

²⁶Eko Budi Sulistio dan Rahayu Sulistiowati, *Azas-Azas Manajemen*, CV. Anugrah Utama Raharja, Bandar Lampung, 2015, hal.149

²⁷Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal.312

orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas bukan sekedar kemampuan memengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.²⁸

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk memengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, serta memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna guna tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Teori Kelahiran Pemimpin

Pada dasarnya kemampuan seseorang untuk memimpin bukanlah sebuah sifat yang menjadi bawaan manusia sejak lahir, akan tetapi ia bisa dikembangkan melalui proses pengalaman dan pembelajaran.

Para ahli teori kepemimpinan mengemukakan beberapa teori tentang timbulnya seorang pemimpin. Dalam hal ini terdapat tiga teori yang menonjol, yaitu:²⁹

²⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Jakarta, 2016, hal.165

²⁹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal.386

- a. Teori Genetis (Keturunan). Inti dari teori ini menyatakan bahwa *leader are born and not made* (pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat). Penganut aliran teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan menjadi seorang pemimpin.
- b. Teori Sosial. Inti dari teori sosial ini adalah bahwa *leader are made not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukan kodrati). Teori ini merupakan kebalikan dari inti teori genetis. Penganut aliran teori ini berpendapat bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
- c. Teori Ekologis. Kedua teori diatas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut muncullah aliran teori ketiga yang disebut teori ekologis. Pada intinya teori ini menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

Berdasarkan tiga teori kelahiran pemimpin diatas dapat disimpulkan bahwa teori ekologis dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Teori tersebut menggabungkan

segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga teori inilah yang lebih dapat diterima di kalangan masyarakat umum.

3. Unsur-unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, terdapat empat unsur dalam kepemimpinan antara lain, kumpulan orang, kekuasaan, memengaruhi, dan nilai.³⁰

a. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin dilaksanakan dengan baik arahan dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang pemimpin untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

b. Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi, para pengikut atau

³⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012, hal.340

anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin, maka semakin besar potensinya menjadi pemimpin yang efektif.

c. Memengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

d. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa setiap kemampuan berkaitan dengan nilai. Menurut James

McGregor,³¹ mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.³²

Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan sebagai berikut

.³³

a. Tipe Kepemimpinan Karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain,

³¹*Ibid*, hlm.341

³²Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal.42

³³Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal.81

sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa di percaya.

b. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan kebapakan, dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- 5) Tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- 6) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

c. Tipe Militeris

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeris antara lain ialah:

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya, keras, sangat otoriter, kaku dan sering kali kurang bijaksana.
- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 3) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin cadaver/mayat).
- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
- 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

d. Tipe Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Otokrat berasal dari kata *autos* = sendiri, dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

Pemimpin otokratis senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal dan merajai setiap keadaan. Pemimpin mau bersikap baik terhadap bawahan asal bawahan bersedia patuh secara mutlak dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri.

e. Tipe *Laissez Faire*

Tipe *Laissez Faire* merupakan suatu tipe kepemimpinan dimana sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Sehingga organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya menjadi kacau balau, morat-marit, dan pada hakikatnya mirip satu firma tanpa kepala.

Ringkasnya pemimpin *Laissez Faire* pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja dengan kemauan mereka sendiri.

f. Tipe Populistic

Kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali nasionalisme.

g. Tipe Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika

modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

h. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Dalam kepemimpinan demokratis terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan nasihat serta sugesti dari bawahan. Kepemimpinan ini juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.

Secara ringkas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menitikberatkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana,

pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis dan peneteapan etika kerja.

Teori lain membagi beberapa gaya kepemimpinan yang dapat dipilih atau mungkin dimiliki seseorang dalam praktiknya sebagai berikut:³⁴

a. Kepemimpinan Transaksional (*transactional Leadership*)

Gaya kepemimpinan transaksional bermula dari ide bahwa angora tim setuju untuk patuh pada pimpinannya kalau mereka menerima pekerjaan. Pemimpin mempunyai hak unruk menghukum anggota tim apabila pekerjaan mereka tidak memenuhi standar. *Transactional leadership* sesungguhnya adalah suatu tipe manajemen, bukan gaya kepemimpinan sesungguhnya, karena fokusnya pada upaya-upaya jangka pendek. Gaya kepemimpinan ini mempunyai limitasi serius pada landasan pengetahuan atau kerja kreatif. Namun demikian, gaya ini dapat menjadi efektif dalam situasi tertentu.

b. Kepemimpinan Autokrasi (*Autocratic Leadership*)

Autocratic Leadership adalah suatu bentuk *transactional leadership* yang ekstrim. Dimana pemimpin mempunyai kekuatan yang lengkap terhadap anak buahnya. Staf dan anggota tim mempunyai kesempatan yang kecil untuk memberikan anjuran. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini

³⁴Soedirman, dan Suma'mur Prawirakusumah, *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Erlangga, Jakarta,2014. hal.169-174

adalah sangat efisien, dimana keputusan dibuat sangat cepat, dan pekerjaan cepat dilaksanakan. Kelemahannya adalah sebagian orang akan merasa tidak nyaman diperlakukan demikian. Kepemimpinan autokrasi sering digunakan dalam situasi yang krisis, jika keputusan harus dibuat dalam waktu singkat dan tanpa mempertimbangkan perbedaan opini.

c. Kepemimpinan Birokratik (*Bureaucratic Leadership*)

Bureaucratic Leadership bekerja mengikuti peraturan yang ketat, dan menyakinkan bahwa bawahannya mengikuti prosedur dengan apa adanya. Gaya ini merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan pekerjaan yang melibatkan risiko keselamatan yang serius, seperti bekerja dengan mesin, bahan foksik, atau bekerja pada ketinggian yang berbahaya, atau mengenai jumlah uang yang besar.

Pemimpin birokrat mencapai posisinya karena kemampuannya menyesuaikan pada aturan, bukan karena kualifikasi atau keahliannya. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya perasaan tidak nyaman jika anggota tim tidak dinilai keahlian atau advisnya.

d. Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*)

Gaya kepemimpinan karismatik dapat mencerminkan kepemimpinan transformasional karena pemimpin tersebut menginspirasi antusiasme dalam tim dan semangat dalam memotivasi lainnya untuk bergerak maju. Perbedaanya terletak

kehendak atau penentuan untuk menetapkan sesuatu dengan cara yang spesifik. Dimana kepemimpinan transformasional menginginkan untuk mengubah karakter tim dan organisasinya, sedangkan kepemimpinan karismatik sering memfokuskan pada mereka sendiri dan mungkin tidak menginginkan untuk mengubah apapun. Singkatnya, kepemimpinan karismatik memikul tanggung jawab yang besar, dan tim atau organisasi memerlukan komitmen jangka panjang dari pemimpin.

e. Kepemimpinan Demokratik / Partisipatif (*Democratic / Participative Leadership*)

Kepemimpinan demokratik menetapkan keputusan final. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin menstimulasi kreativitas, dan anggota tim, sering diberi kesempatan menangani proyek dan menetapkan keputusan sendiri. Manfaatnya, anggota tim cenderung memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dan produktif, karena lebih banyak terlibat dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini juga membantu pengembangan keterampilan. Anggota tim merasa terkontrol nasibnya, oleh karena itu mereka termotivasi untuk bekerja keras lebih dari sekedar penghargaan finansial.

Karena partisipasi memerlukan waktu, pendekatan tersebut memperlambat pengambilan keputusan, namun

hasilnya sering bagus. Pendekatan dapat menjadi paling cocok apabila bekerja sebagai satu tim merupakan sesuatu yang esensial dan bila kualitas lebih penting daripada efisiensi atau produktivitas.

f. Kepemimpinan Laissez-Faire (*Laissez-Faire Leadership*)

Pemimpin *laissez faire* memberikan kepada timnya kebebasan sepenuhnya menjalankan pekerjaannya dan menetapkan *dead line*-nya sendiri. Pemimpin seperti ini memberikan dukungan tim dengan sumberdaya dan nasihat bila dibutuhkan, namun tidak terlibat bila tidak diperlukan.

Gaya kepemimpinan tersebut mungkin efisien bila pemimpin memonitor hasil kerja dan memberikan umpan balik kepada anggota tim secara reguler. Sepertinya dapat menjadi efektif bila anggota tim secara individual berpengalaman, terampil, dan bekerja dengan sendirinya (*self-starter*).

g. Kepemimpinan Berorientasi Tugas (*Task-oriented Leadership*)

Kepemimpinan yang berorientasi tugas hanya memfokuskan pada diselesaikannya pekerjaan, dan hal ini bisa menjadikannya kepemimpinan otokratik. Pemimpin secara aktif menetapkan pekerjaan dan untuk itu peranan masing-masing diperlukan, menempatkan sesuatu yang telah disusun untuk dikerjakan berada di tempatnya, menetapkan perencanaan, melaksanakan pengorganisasian, dan memonitor

berjalannya tugas. Selain itu, pemimpin juga melaksanakan tugas kunci lainnya, seperti menciptakan dan menetapkan standar untuk pelaksanaan tugas.

h. Kepemimpinan Berorientasi Manusia / Relasi (*People-Oriented / Relations-Oriented Leadership*)

Dengan kepemimpinan berorientasi manusia atau relasi, para pemimpin secara menyeluruh memfokuskan pada pengorganisasian, dukungan, dan pengembangan anggota di timnya. Hal ini termasuk gaya partisipasi dan cenderung merangsang tim kerja yang baik dan kolaborasi yang kreatif.

i. Kepemimpinan Bersikap Pelayan (*Servant Leadership*)

Terminologi ini diciptakan oleh Robert Greenleaf pada tahun 1970-an, yang mendeskripsikan seorang pemimpin yang tidak secara formal dikenal. *Servant leader* memimpin dengan contoh, memiliki integritas tinggi, serta memimpin dengan semangat. Gaya kepemimpinan ini memerlukan waktu untuk mengaplikasikannya secara benar. Gaya ini cocok dalam situasi dimana harus diambil keputusan cepat atau memenuhi batas waktu yang ketat.

j. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Dalam bisnis, gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan paling efektif yang digunakan. Kepemimpinan transformasional mempunyai integritas,

menginspirasi orang dengan memberi suatu visi masa depan, secara jelas menetapkan tujuan dan memotivasi anak buah ke arahnya, mengelola sesuatu arah yang telah digariskan untuk menuju ke depan yang maju, dan mengomunikasikan dengan baik kepada tim.

Dalam bisnis, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan paling baik. Namun demikian, tidak ada satu gaya kepemimpinan pun yang cocok untuk semua situasi, dan kepemimpinan itu membantu untuk mempunyai suatu pengertian dari gaya kepemimpinan lain.

Walaupun pemimpin yang baik dapat menggunakan semua gaya kepemimpinan, dengan salah satu yang dominan, dan pemimpin yang buruk cenderung terpaku dengan satu gaya. Namun demikian, kepemimpinan bukan sesuatu yang dikatakan sebagai satu cara yang cocok untuk semua keadaan, bahkan suatu gaya kepemimpinan itu yang harus mengadaptasi situasi atau grup spesifik. Oleh karena itu, memperoleh pemahaman mengenai gaya-gaya kepemimpinan selain yang telah digunakan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Selanjutnya, semakin banyak pendekatan, maka akan semakin familiar dengan berbagai gaya, dan semakin banyak cara-cara yang dapat digunakan untuk memimpin secara lebih efektif.

5. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek³⁵ :

- a. Persepsi pemimpin adalah asumsi-asumsi yang dibuat atau sesuatu yang pemimpin prediksi dapat menjadi dasar atau alasan untuk bertindak.
- b. Nilai kepemimpinan adalah suatu tatanan yang dijadikan panduan oleh pemimpin untuk menimbang dan memilih alternatif keputusan dalam situasi sosial tertentu.
- c. Sikap pemimpin adalah perasaan, pikiran dan kecenderungan pemimpin yang bersifat permanen dalam mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.
- d. Perilaku pemimpin adalah tindakan atau aktivitas dari pemimpin itu sendiri.

6. Kepemimpinan dalam Islam

Teladan kepemimpinan sesungguhnya terdapat pada diri Rasulullah SAW karena beliau adalah pemimpin yang *holistic, accepted*, dan *proven*.³⁶ *Holistic* karena beliau adalah pemimpin yang mampu mengembangkan *leadership* dalam berbagai bidang termasuk diantaranya *self development*, bisnis, dan *entrepreneurship*, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan yang bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu serta

³⁵Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal.98

³⁶Dr. Muhammad Syafii Antonio, M.Ec, *Muhammad SAW : The Super Leader Super Manager*, Tazkia Multimedia & Pro LM Centre, Jakarta, 2007, hal.6

memastikan keamanan dan perlindungan bagi warga negara. Kepemimpinannya *accepted* karena telah diakui lebih dari 1,3 milyar manusia. Kepemimpinannya *proven* karena sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu dan hingga hari ini masih relevan diterapkan.³⁷

Dalam bidang ekonomi, kepemimpinan bisnis Rasulullah terbentuk sejak kecil, sejak dalam asuhan pamannya Abu Thalib yang paling sederhana hidupnya sehingga Muhammad harus membantu ekonomi keluarga dengan kerja serabutan pada penduduk Makkah. Termasuk menggembala kambing dengan upah beberapa *qirath* (upah atau gaji dalam bentuk dinar atau dirham). Melalui profesi penggembala tersebut beberapa aspek *leadership* beliau mulai terbentuk. Fase bisnis Rasulullah dapat dibagi dalam tiga fase. Fase pertama adalah Muhammad yang sejak remaja adalah pedagang. Beliau mengawalinya dengan magang pada pamannya, fase ini dilalui beliau dalam usia 12-17 tahun. Selanjutnya, beliau memegang posisi sebagai manajer bisnis (17-30 tahun). Fase berikutnya beliau menjadi manajer investasi dengan modal dari para investor yang yakin terhadap kejujuran beliau. Investor ini melakukan investasi pada usaha perdagangan yang dipimpin oleh Rasulullah SAW, baik dengan konsep *mudharabah*, *fee-based* maupun *profit-sharing*.³⁸

Beliau sangat tahu cara yang harus dilakukan agar perdagangan bisa berhasil, dan beliau juga memahami sifat-sifat yang merusak atau yang menghambat bisnis perdagangan yang dilakukan seseorang atau merusak sistem pasar secara keseluruhan. Sifat merusak ini antara lain

³⁷ *Ibid*, hal.6

³⁸ *Ibid*, hal.82

adalah kecurangan dalam timbangan, menyembunyikan cacat barang yang dijual, riba, gharar, cara-cara promosi yang tidak jujur dan sebagainya. Beliau juga membuktikan bahwa kesuksesan bisnis dapat dicapai tanpa menggunakan cara-cara bisnis yang terlarang tersebut.³⁹

Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan tinggi dalam hal menarik simpati dan mempengaruhi orang lain. Keberhasilan dalam kepemimpinannya tidak terlepas dari sifat-sifat dasar etika kepemimpinan yang melekat pada diri beliau, yaitu *shidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), dan *fathanah* (cerdas).⁴⁰

Sifat jujur telah melekat pada diri rasulullah sejak kecil. Kejujuran yang ditunjukkan olehnya berhasil menarik kepercayaan orang lain, baik pengikutnya maupun orang-orang kafir.

Sifat amanah sangat penting bagi para pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi. Sifat amanah yang melekat pada diri rasulullah membuat beliau sangat dicintai umat dan disegani oleh semua musuh yang menentang ajaran yang dibawa oleh rasulullah.

Sebagai pemimpin, rasulullah selalu menyampaikan kebenaran yang berasal dari wahyu Allah SWT tanpa ada yang disembunyikan, ditambah atau dikurangi. Beliau menyampaikan kabar gembira dan juga peringatan kepada seluruh umat. Inilah prinsip keterbukaan atau

³⁹ *Ibid*, hal.87

⁴⁰ Nana Rukmana D. Wirapradja, *99 Ideas for Happy Leader*, ZIP Books, Bandung, 2008, hal.17

transparansi yang selalu dijunjung tinggi oleh beliau, dan sebaiknya juga harus ditiru oleh para pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kecerdasan beliau diantaranya ditunjukkan melalui kemampuannya berkomunikasi dengan para sahabat, kerabat, rekan bisnis, bahkan musuhnya. Beliau berkomunikasi dengan bahasa yang dapat dipahami oleh lawan bicaranya. Setiap redaksi hadits yang begitu indah, penuh makna dan hikmah, serta kaya ilmu adalah hasil dari kecerdasan beliau mengolah suatu pesan yang perlu disampaikan kepada umatnya.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang akan terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien serta dapat mempengaruhi semangat kerja dan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas setiap harinya. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut Nitisemito, dalam Diah Indirani Suwondo dan Eddy madiono Sutanto,⁴¹ menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Supardi dalam Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT,⁴² menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Kantor atau perusahaan merupakan tempat utama dari suatu perusahaan untuk melayani pelanggan internal dan eksternal. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada lingkungan kantor agar nyaman, aman, dan menyenangkan.

Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya.⁴³ Selain itu, seorang manajer administrasi juga perlu mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan

⁴¹Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No.02, September 2015, hal.136

⁴²Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima*, *Journal of Management*, Vol.2, No.2, Maret 2016, hal.4

⁴³Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Erlangga, Jakarta, 2006,hal.207

efisiensi seseorang pada lingkungan kerjanya. Guna mencapai hal tersebut, seorang manajer juga perlu memastikan apakah tugas, peralatan, maupun lingkungan kantor tersebut digunakan secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti,⁴⁴ lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti tempat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

⁴⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hal.21

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat juga lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti,⁴⁵ lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Dari pengertian diatas terdapat beberapa unsur dalam lingkungan kerja non fisik, yakni:

1) Hubungan antar sesama Rekan Kerja

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja dalam Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya,⁴⁶ hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

⁴⁵*Ibid*, hal.31

⁴⁶Nela Pima Rahmawanti, bambang Swasto dan Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.02, Maret 2014, hal.3

2) Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja dalam Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya,⁴⁷ penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Penyediaan lingkungan kantor atau lingkungan kerja dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:⁴⁸

a. Meningkatkan Efisiensi

Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek yang buruk atas efisiensi kerja karyawan.

⁴⁷*Ibid*, hal.3

⁴⁸Rasto, *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*, Alfabeta, Bandung, 2015, hal.248

b. Meningkatkan Kesehatan

Kesehatan karyawan dipengaruhi oleh debu, pencahayaan yang buruk dan kebisingan yang berlebih. Pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan, suara yang berlebih memiliki efek pada syaraf pendengaran.

c. Mengurangi Ketidakhadiran dan Perputaran Tenaga Kerja

Ketika karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain. Hal ini mengakibatkan hilangnya karyawan yang efisien dan berpengalaman di kantor.

d. Mengurangi Kelelahan

Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi lingkungan kerja yang baik tidak disediakan.

e. Meningkatkan Semangat Staf

Lingkungan kerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. Penyediaan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

f. Melindungi Peralatan Kantor dan Arsip

Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari kebakaran. Oleh karena itu, kondisi lingkungan fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut ini yang termasuk kedalam faktor-faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja tersebut.

a. Pencahayaan

Pencahayaan dilingkungan kerja disebut efektif apabila karyawan merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang. Penyediaan cahaya yang memadai merupakan faktor lingkungan yang paling penting, karena akan meningkatkan produktivitas dan menambah kepuasan karyawan. Tidak ada karyawan yang dapat bekerja dikantor secara efisien dengan pengaturan pencahayaan yang tidak memuaskan.

Cahaya yang baik merujuk pada dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas cahaya yang tepat. Jumlah cahaya yang diperlukan di kantor tergantung pada jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Kualitas cahaya meliputi warna, arah, penyebaran, kestabilan, dan silau yang dihasilkan. Menurut Rasto, pencahayaan dapat dikatakan baik apabila memenuhi beberapa ciri-ciri yakni intensitas yang tepat, penyebaran yang tepat, tidak menyilaukan, cahaya harus menyejukkan, aliran cahaya stabil, kombinasi warna dan ekonomis.

b. Warna

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan kerja yang mempunyai dampak penting bagi karyawan. Menurut Rasto, terdapat tiga pengaruh penggunaan warna yaitu pencahayaan, dimensional, dan psikologis. Efek psikologis yang ditimbulkan dari penggunaan warna yakni mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena warna mempengaruhi suasana hati dan memunculkan respon emosional.

c. Kebersihan

Kebersihan secara umum mempengaruhi semangat dan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kotor dan berantakan akan mengakibatkan kinerja tidak akurat. Lingkungan kerja yang bersih dan terawat dengan baik tidak hanya meningkatkan kesehatan karyawan tetapi juga meningkatkan citra baik perusahaan.

d. Udara

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan adalah kondisi udara didalam ruangan. Hal ini dikarenakan hampir seluruh waktu kerja seorang karyawan itu dihabiskan di dalam ruangan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas udara yang harus diperhatikan, antara lain :⁴⁹

⁴⁹Badri Munir, *Op.Cit*, hal.219

1) Temperatur Udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

2) Tingkat kelembaban udara,

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Jika tingkat kelembaban udara sesuai dengan skala yang direkomendasikan, maka temperatur udara dilingkungan kerja dapat disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan dapat terjaga.

3) Sirkulasi udara,

Sirkulasi udara atau dapat disebut sebagai ventilasi digunakan untuk menciptakan lingkungan yang terkendali. Sirkulasi udara yang tidak memadai akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kelelahan karena peningkatan karbondioksida, kelembaban dan suhu. Oleh karena itu, sirkulasi udara di kantor sangat penting untuk memastikan suasana kerja yang nyaman dan sehat.

4) Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya. Apabila udara yang

sama menetap pada ruangan yang sama, hal ini akan menyebabkan udara menjadi tidak bersih dan tidak segar.

e. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

f. Musik

Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor.⁵⁰ Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan

⁵⁰*Ibid*, hal.220

dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Kebisingan

Kebisingan didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh gema, kenyaringan suara, dan *intermittent*. Kebisingan di lingkungan kerja merupakan musuh lama. Kebisingan dapat menyebabkan kesehatan mental dan fisik menjadi buruk. Selain itu, kebisingan juga mempengaruhi efisiensi kerja, karena kurangnya konsentrasi, kesulitan mendengar dengan jelas, peningkatan kesalahan, semangat kerja yang lebih rendah, dan peningkatan kelelahan.⁵¹

5. Mengelola Gedung dan Perlengkapan Kantor

a. Tata Ruang Perkantoran

Tata ruang perkantoran adalah suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia, atau bisa juga diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.⁵²

Adapun tujuan tata ruang adalah:

- 1) Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai.

⁵¹ Rasto, *Op.Cit*, hal.265

⁵² Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hal.167

- 2) Menjamin kelancaran/kemudahan bagi arus kerja/komunikasi.
- 3) Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien.
- 4) Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.
- 5) Memudahkan pengawasan.
- 6) Memberikan kondisi kerja yang baik bagi setiap orang.
- 7) Memberikan privasi/keleluasaan pribadi dan keamanan.

Meskipun dipengaruhi oleh teknologi canggih, tata ruang yang baik harus mengikuti standar-standar tertentu. Menurut Richard Muther,⁵³ tata ruang yang baik memiliki asas-asas berikut:

- 1) Asas jarak terpendek: proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek mungkin (garis lurus antara 2 titik adalah jarak yang terpendek).
- 2) Asas rangkaian kerja: menempatkan pegawai dan alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan.
- 3) Asas penggunaan segenap ruang: menggunakan sepenuhnya semua ruang yang ada (luas lantai/ruang datar, ruang vertikal).
- 4) Asas perubahan susunan tempat kerja: ruang tidak sulit dan tidak memakan biaya banyak diubah/disusun kembali.

b. Faktor Lingkungan

Dalam undang-undang perkantoran, *The Offices Act*, terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik.⁵⁴ Syarat-syarat tersebut adalah:

⁵³*Ibid*, hal.167

- 1) Kebersihan, selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.
- 2) Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa 1 pekerja memiliki luas ruangan 3,7m².
- 3) Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celcius dengan kelembaban udara 45%.
- 4) Ventilasi diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan.
- 5) Penerangan, baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang. Cahaya diatur agar tiba diatas meja pekerja dari arah kiri.
- 6) Fasilitas kesehatan mencakup kebersihan kamar kecil, juga mencakup sarana yang digunakan untuk mereka yang berurusan dengan debu, seperti arsiparis yang mengurus arsip-arsip, pustakawan yang mengurus buku, buruh yang berurusan dengan semen dan batu, dan sebagainya. Mereka memerlukan masker yang mudah dikenakan dan dicuci.
- 7) Penyediaan air minum. Dispenser sebaiknya disediakan disetiap ruang kerja dan kelayakan serta ketersediaan air didalamnya dipantau setiap saat oleh petugas khusus.
- 8) Tempat pakaian untuk menggantung pakaian yang basah disediakan untuk menjaga kesehatan pekerrja dan kerapian ruang.

- 9) Lantai, gang dan tangga dilengkapi dengan pegangan tangan dan diusahakan untuk tidak licin. Keamanan dalam isu ini sangat penting, sebab setiap saat pekerja harus bergerak dari satu ruang ke ruang yang lain dengan efisien.
- 10) Mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
- 11) Kotak P3K disediakan disetiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih. Kecelakaan, baik besar maupun kecil, bisa terjadi kapan dan dimana saja. Semakin cepat seseorang ditolong, semakin tinggi tingkat kesembuhannya. Oleh sebab itu, pertolongan pertama mutlak ada disetiap kantor.
- 12) Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadam kebakaran, pintu darurat, alarm, dan pelatihan dalam menghadapi bahaya tersebut.
- 13) Pemberitahuan kecelakaan, apalagi sampai menyebabkan kematian, harus dilaporkan kepada yang berwajib. Fasilitas ini mencakup daftar nomor telepon penting, seperti rumah sakit, ambulan, pemadam kebakaran, dan lain-lain.

6. Lingkungan Kerja dalam Islam

Dalam perspektif Islam tentang lingkungan kerja dapat dilihat dari keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang terhadap orang lain. Dan Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Imran (3) ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Ayat tersebut tertuju kepada rahmat Allah SWT yang meliputi Rasulullah SAW dan meliputi mereka (umatnya), yang menjadikan beliau begitu penyayang dan lemah lembut kepada mereka. Seandainya beliau bersikap keras dan berhati kasar, niscaya hati orang-orang disekitar beliau tidak akan tertarik kepada beliau, dan perasaan mereka tidak akan tertambat kepada beliau.⁵⁵ Manusia itu senantiasa memerlukan naungan yang penuh kasih sayang, pemeliharaan yang optimal, wajah yang ceria dan peramah, cinta dan kasih sayang, dan jiwa kepenyantunan yang tidak menjadi sempit karena kebodohan, kelemahan dan kekurangan mereka.

Dari penjelasan ayat diatas penulis mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut harus memberikan perhatian dan pengawasan dalam setiap kegiatan

⁵⁵ Sayyid Quthb, *Tafsir fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan Al-Qur'an Jilid 2*, Gema Insani Press, Jakarta, 2000, hal.193

yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, para karyawan juga harus saling mendukung dalam bekerja, dan bermusyawarah dalam setiap urusan pekerjaan, agar kiranya tujuan perusahaan yang direncanakan dapat tercapai.

C. Disiplin Kerja Karyawan

1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁵⁶

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁷

⁵⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hal.305

⁵⁷Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal.825

Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja didalam organisasi.⁵⁸

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Seseorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.⁵⁹

- a. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan dalam pembentukan disiplin pribadi anggota, yaitu : *Pertama*, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. *Kedua*, para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

⁵⁸Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hal.101

⁵⁹Sondang P. Siagian, *op.cit*, hal.305-306

Ketiga, para karyawan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

- b. Pendisiplinan korektif, artinya jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Selain itu, tindakan pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap, maksudnya ialah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. *Pertama*, karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. *Kedua*, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri. *Ketiga*, dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Apabila langkah-langkah tersebut diambil dengan tepat, hubungan organisasi dengan para karyawannya diharapkan berada pada tahap mendorong para karyawan menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.

2. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).⁶⁰ Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

a. Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini, pendekatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang sama dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- 1) Membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- 2) Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- 3) Memberikan hukuman yang konsisten. Disiplin yang konsisten berarti: setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalannya, setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan

⁶⁰Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *op.cit*, hal.826

ganjaran disiplin yang sama, dan disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

- 4) Membakar tanpa membeda-bedakan. Dimana tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan.

b. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

c. Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas

tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan mereka. Tindakan disiplin positif serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Abdurrahmat Fathoni, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Keteladanan Pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan /pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi, pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja,

mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem *internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁶¹

f. Sanksi Hukuman

Pemberian sanksi untuk pendisiplinan pegawai dilakukan dengan langkah yang paling ringan sampai dengan paling berat,⁶² yaitu: peringatan lisan oleh penyelia, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

⁶¹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hal.173

⁶²Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *op.cit*, hal.102

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kriteria, diantaranya disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.⁶³

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan

Peraturan dan tata tertib baik yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap komitmen dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Komitmen disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan

⁶³Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid 2, edisi bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2005, hal.182

peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

4. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa' ayat : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dalam ayat ini Allah SWT menjelaskan syarat iman dan batasan Islam. Sesungguhnya kedaulatan hukum itu hanya milik Allah, bagi kehidupan manusia dalam urusan yang besar maupun yang kecil.

Orang-orang yang beriman wajib taat kepada Allah sejak semula dan wajib taat pula kepada Rasulullah karena tugasnya yaitu mengemban risalah dari Allah. Karena itu, menaati Rasul berarti menaati Allah yang telah mengutusnyanya untuk membawa syariat dan menjelaskannya kepada manusia di dalam sunnahnya. Adapun mengenai *ulil amri*, ayat tersebut maksudnya *ulil amri* dari kalangan orang-orang mukmin sendiri yang telah memenuhi syarat iman dan batasan Islam yaitu *ulil amri* yang taat kepada Allah dan Rasul-Nya.⁶⁴

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT dalam setiap aktivitas manusia. Karena Allah maha mengetahui segala sesuatu yang diperbuat oleh makhluk-Nya. Dengan demikian dalam diri manusia akan muncul sikap kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesaaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman.

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik tanpa adanya kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Untuk itu agar seseorang dapat melaksanakan segala perintah Allah dalam bentuk amal sholeh, maka orang tersebut harus bisa mengatur waktu dengan baik. Allah SWT berfirman dalam QS Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

⁶⁴ Sayyid Quthb, *op.cit*, hal.399

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

Artinya : “1. demi masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

Berdasarkan ayat diatas kedisiplinan seseorang lebih ditekankan kepada bisa atau tidaknya seseorang dalam mengatur waktu yang ada dengan melakukan perbuatan baik dan saling mengingatkan kepada sesama manusia dalam hal kebaikan dan kesabaran.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk kepada ajaran agama Islam.

D. Tinjauan Umum Tentang Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani kuno, dalam bentuk tunggal *ethos* yang mempunyai banyak arti yakni kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap dan cara berfikir. Dan dalam bentuk jamak *ta etha* yang artinya adalah adat kebiasaan.⁶⁵

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.⁶⁶ Sebuah perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada organisasi, konsisten pada keputusan, dedikasi pada *stakeholder* kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sebuah sistem nilai atau norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja yang dimiliki suatu perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan termasuk pimpinan, dan apabila diikuti dengan baik maka akan membentuk nilai-nilai yang baik juga.

2. Etika Kerja Islam

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At Taubah : 105:

⁶⁵K. Bertens, *Etika*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004, hal.4

⁶⁶Wikipedia, http://id.wikipedia.org/wiki/Etika_kerja ,diakses pada tanggal 28 November

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مِن بَعْدُ وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا مَعَكُمْ فَأُولَٰئِكَ
مِنْكُمْ وَأُولَٰئِكَ الْأَرْحَامُ بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ فِي كِتَابِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT terhadap orang-orang yang menyalahi perintah-perintah-Nya, yaitu bahwa setiap amal mereka akan ditampilkan kepada Allah yang Maha Suci lagi Maha Tinggi, kepada Rasulullah dan kepada kaum mukminin. Hal ini pasti terjadi pada hari kiamat sebagaimana firman Allah SWT “Pada hari itu kamu dihadapkan (kepada Tuhanmu). Tiada sesuatu pun dari keadaanmu yang tersembunyi (bagi Allah)”. (QS. Al-Haqqah:18). Dan firman Allah, “Dan dikeluarkanlah apa yang terdapat didalam hati.” Dan terkadang amal itu pun ditampakkan kepada manusia di dunia.⁶⁷

Ayat ini juga yang menjadi konsep utama kerja dalam etika Islam. Ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam memiliki sikap dan pandangan bahwa bekerja adalah perintah Allah yang bernilai ibadah dan harus ditunaikan oleh manusia. Islam juga memandang bahwa

⁶⁷ Muhammad Nasib ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Gema Insani Press, Jakarta, 1999, hal.660

hakikat bekerja adalah bagian dari ibadah. Jadi setiap muslim harus bekerja jujur dan benar atas nilai-nilai keagamaan.

Dapat disimpulkan bahwa etika bekerja dalam Islam berarti melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, serta semua yang dilakukan didasari dengan mengharap ridha Allah SWT.

Menurut Al-Qur'an, sebagaimana dikutip oleh Habib Ar-Rahman, etika kerja Islam adalah⁶⁸ :

a. Bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT

Menyadari dan menghayati bahwa manusia adalah hamba Allah, maka sudah sewajarnya setiap manusia mengabdikan diri kepada Allah dengan mengikuti segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah (2) :21:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ
قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿٢١﴾

Artinya: “Hai manusia, sembahlah Tuhanmu yang telah menciptakanmu dan orang-orang yang sebelummu, agar kamu bertakwa”.

Ayat tersebut merupakan seruan kepada semua manusia untuk beribadah kepada Tuhan yang telah menciptakan mereka. Ibadah tersebut memiliki tujuan yang harus mereka capai dan mereka wujudkan yaitu agar menjadi potret manusia pilihan, yaitu orang-orang yang ahli ibadah dan bertaqwa kepada Allah.

⁶⁸Habib Ar-Rahman dalam Andy Maynascova, Skripsi: *Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Islam Bandung, Bandung, 2008. hal. 26

Setiap karyawan diharuskan menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran bahwa pekerjaannya adalah amanah Allah yang diberikan kepadanya. Apabila tidak menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya maka pekerja tersebut tidak menunaikan amanah Allah. Seorang pekerja hendaklah menyadari dan menghayati bahwa bekerja untuk mencari nafkah yang dimulai dengan niat itu adalah ibadah. Oleh karena itu setiap pekerja wajib menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya demi kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat kelak.

b. Bekerja dengan ikhlas dan amanah

Bekerja dengan ikhlas dan amanah berarti bekerja dengan kerelaan dan dengan hati untuk mencari keridhaan Allah. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh kerelaan dan kesadaran merupakan suatu amal soleh dalam usaha mengabdikan diri kepada Allah. Apabila seseorang dapat menghayati dan mensyukuri segala rahmat Allah, insya Allah kita akan dapat menunaikan tugas kita dengan ikhlas. Dengan pekerjaan kita dapat turut serta menyumbangkan tenaga didalam usaha membangun negara, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Saba' : 15:

لَقَدْ كَانَ لِسَبَإٍ فِي مَسْكِنِهِمْ آيَةٌ جَنَّتَانِ عَنْ يَمِينٍ وَشِمَالٍ كُلُّوا مِنْ رِزْقِ رَبِّكُمْ وَاشْكُرُوا لَهُ بَلْدَةٌ طَيِّبَةٌ وَرَبٌّ غَفُورٌ ﴿١٥﴾

Artinya: "Sesungguhnya bagi kaum Saba' ada tanda (kekuasaan Tuhan) di tempat kediaman mereka Yaitu dua buah kebun di sebelah kanan dan di sebelah kiri. (kepada mereka dikatakan): "Makanlah olehmu dari rezki yang (dianugerahkan) Tuhanmu dan

bersyukurlah kamu kepada-Nya. (Negerimu) adalah negeri yang baik dan (Tuhanmu) adalah Tuhan yang Maha Pengampun".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa saba' adalah nama bangsa yang berdomisili di selatan Yaman, yang memiliki tanah subur, dan kerajaan itu masih ada bekas-bekasnya hingga saat ini. Mereka telah mencapai kemajuan peradaban sehingga mereka mampu memanfaatkan air hujan deras yang datang dari arah laut selatan dan timur. Kemudian mereka membuat di mulut lembah diantara dua gunung sebuah dam yang mempunyai saluran-saluran air yang dapat dibuka dan di tutup. Dengan itu mereka mempunyai sumber air yang besar. Kebun-kebun yang terletak di kanan dan di kiri itu merupakan simbol bagi kesuburan, kecukupan, kemakmuran, dan kenikmatan yang indah. Karenanya, ia menjadi tanda yang mengingatkan akan sang pemberi nikmat. Dan mereka telah diperintahkan untuk bersyukur.⁶⁹

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kita hendaklah selalu mengingat dan bersyukur atas nikmat dan rahmat yang telah Allah berikan kepada kita semua, sehingga kita dapat menjalankan tugas kita dengan ikhlas.

⁶⁹ Sayyid Quthb, *Tafsir fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan Al-Qur'an Jilid 9*, Gema Insani Press, Jakarta, 2000, hal.314

c. Ketekunan dalam bekerja

Ketekunan adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi tekanan dan kesulitan. Setiap pekerja dapat meningkatkan kecakapan menjalankan tugas apabila tekun dalam menjalankan tugas. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-An'am: 135:

قُلْ يَاقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي فَسَّوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِيبَةُ الدَّارِ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: *"Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan"*.

"Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula)." Penggalan ini merupakan ancaman yang keras dan tegas. Yakni, teruslah berada di jalanmu dan di pihakmu jika kamu beranggapan bahwa kamu berada di jalanku dan manhajku, "kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan". Yakni, apakah hasil baik itu milik kamu atau milik kami.⁷⁰

Berdasarkan tafsir diatas menjelaskan bahwa hendaklah setiap karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang baik. Dan bagi pemimpin apabila menilai seorang karyawan, ciri yang terpenting ialah kecakapan. Mutu kecakapan seseorang akan terus meningkat jika memiliki

⁷⁰ Muhammad Nasib ar-Rifa'i, *op.cit*, hal.293

keinginan belajar atau menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan tugasnya.

d. Semangat dan kerja sama

Seorang pekerja dalam suatu kumpulan pekerja tertentu. diharuskan mampu untuk bekerjasama, bergotong-royong melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bantu membantu diantara satu sama lain antara pekerja, akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan gembira. Suasana yang demikian pula akan meningkatkan hasil dan mutu kerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah : 2 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدُوِّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.

Penggalan ayat menjelaskan bahwa Allah SWT menyuruh hamba-hamba-Nya yang beriman supaya tolong-menolong dalam mengerjakan berbagai kebaikan, yaitu kebaikan dan dalam meninggalkan aneka kemungkaran, yaitu ketaqwaan, serta melarang mereka tolong-menolong dalam melakukan kebatilan dan bekerja sama dalam berbuat dosa dan keharaman.⁷¹

3. Ciri Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam bertumpu pada akhlakul karimah, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilakukan selalu berprinsip *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Dalam dirinya selalu meyakini, bahwa bekerja itu adalah ibadah, selalu mengupayakan dalam dirinya untuk selalu memperbaiki diri (mencari prestasi bukan prestise), dan tampil sebagai umat yang terbaik. Setiap muslim yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan selalu menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Dia memiliki ciri motto yang khas yaitu bekerjalah dengan rencana, dan kerjakanlah rencanamu.

Ciri-ciri etos kerja muslim sebagai berikut:⁷²

a. Disiplin terhadap waktu

Seorang muslim menganggap disiplin terhadap waktu baginya merupakan deposito paling berharga yang Allah SWT

⁷¹ Muhammad Nasib ar-Rifa'i, *op.cit*, hal.14

⁷²Toto Tsamara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hal.73

berikan kepada setiap orang secara merata. Sedetik waktu yang kita lalui tidak akan bisa kembali. Waktu bagaikan gelas yang kosong, tergantung bagaimana kita mengisinya, salah satu contohnya dalam melakukan pekerjaan yang dimulai dengan menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya.

b. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)

Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan, artinya jika sesuatu yang kita lakukan hanya karena motivasi atau pamrih dan amanah tidak dilaksanakan, maka sesuatu tersebut hanyalah sesuatu yang tidak dapat dikatakan ikhlas. Mukhlis adalah mereka yang memandang sesuatu karena memang demikian seharusnya. Mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan (sesuai dengan *job description*-nya), dari situ tumbuh rasa tanggung jawab dibentuk dari ikhlas, dan kemudian menghasilkan sebuah *performance*.

c. Selalu ingin melakukan kejujuran

Perilaku jujur diikuti oleh sikap tanggung jawab atau integritas baik pada diri sendiri maupun orang lain. Akibatnya dia tidak pernah lari dari tanggung jawab atau melemparkannya kepada orang lain, dan berani menghadapi risiko dengan suka cita. Jujur pada diri sendiri dimulai dengan sikap disiplin, taat, dan

berani untuk mengakui kemampuannya sendiri. Dia mampu mengendalikan dirinya sendiri, bila keinginannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

d. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, Itiqad*)

Dalam komitmen terdapat kesungguhan dan kesinambungan di dalamnya. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stressnya. Komitmen yang sangat tinggi memungkinkan dirinya untuk berjuang keras menghadapi tantangan. Dan hanya menimbulkan stress dan tekanan, jika tidak memiliki komitmen yang tinggi. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, serta tidak mengenal kata menyerah.

e. Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

f. Selalu ingin menerapkan disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*challenge*)

Keberanian menerima konsekuensi dari keputusannya adalah ciri etika kerja pribadi muslim. Mereka memandang bahwa hidup adalah pilihan, tidak akan menyalahkan pihak manapun atas pengambilan keputusan karena pilihan dipilih oleh sendiri. Serta mempunyai tanggung jawab untuk mencapai tujuan atas pilihannya.

h. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri melahirkan kekutan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan.

i. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah SAW, yaitu kata *iqra'* yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca tetapi juga mengumpulkan data. Seorang

yang kreatif juga bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

j. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah.

k. Bahagia karena melayani/menolong

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberikan pelayanan yang berkualitas dan pertolongan merupakan investasi yang keuntungannya akan dipetik tidak hanya di dunia tetapi juga di akhirat. Sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang memiliki perhatian besar terhadap makna pelayanan. Dimulainya tamu yang datang kepadanya. Bila berjalan bersama orang yang lemah, beliau mengiringkannya di belakang seraya mendoakannya. Berikanlah pelayanan yang mengesankan dan berusaha untuk selalu meningkatkan pelayanan.

l. Memiliki harga diri

Memiliki harga diri berarti seseorang tersebut memiliki penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreativitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

m. Memiliki jiwa kepemimpinan

Pribadi muslim yang memiliki etika kerja mempunyai pandangan ke depan, hal ini seperti yang dimiliki oleh Rasulullah SAW. Dalam kepemimpinan beliau terpadu tiga komponen yang mutlak dimiliki oleh para calon pemimpin: *vision*, *value*, dan *vitality*.

n. Berorientasi ke masa depan

Pribadi muslim yang memiliki etika kerja tidak mau berspekulasi ke masa depannya, ia harus menetapkan sesuatu yang jelas.

o. Hidup berhemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan. Berhemat bukan dikarenakan ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan karena ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

p. Memiliki insting bertanding (*fastabiqul khairat*)

Sisi lain dari citra seorang muslim yaitu memiliki insting bersaing, untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievements*, menetapkan arah tujuan (*goal*) dan kemudian bersaing sehat untuk mendapatkan tujuan. Sebagai seorang yang ingin menjadi pemenang, dia akan berlatih dan mencari tahu kekurangan yang dimiliki sebagai persiapan untuk bangkit.

- q. Selalu ingin belajar dan haus mencari ilmu

Seorang mujahid adalah seorang yang haus untuk mencari ilmu, karena disadar bahwa Rasulullah mewajibkannya.

- r. Tangguh dan pantang menyerah

Pribadi muslim mampu melihat realitas dan dari pengalamannya mampu merangkum dan melakukan berbagai improvisasi untuk mengelola tantangan atau tekanan menjadi satu kekuatan. Keuletan menjadi modal yang besar dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Sejarah membuktikan bangsa yang mempunyai sejarah yang pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, dan memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

- s. Berorientasi pada produktivitas

Berorientasi pada produktivitas berarti mengarah pada cara kerja yang efisien artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dikeluarkan (*sebanding*). Sehingga hasilnya yang selalu berorientasi pada nilai-nilai yang produktif.

- t. Mempererat silaturahmi

Bersilaturahmi berarti membuka peluang. Manusia yang enggan bersilaturahmi untuk membuka pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dalam menghadapi zaman yang begitu cepat berubah, dimana *life cycle technology*, inovasi, dan

produksi begitu cepat bergerak maka seorang muslim yang memiliki etika kerja, tentu tidak akan menganggap enteng nilai silaturahmi. Buku harian, agenda kerja atau *time-planner*-nya penuh jadwal kegiatan, dari mulai presentasi, bertemu tokoh cendekiawan atau ulama, dan berbagi kegiatan silaturahmi lainnya yang padat.

u. Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*)

Pribadi yang memiliki etika kerja sadar bahwa tidak akan ada satu makhlukpun di muka bumi yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri.

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel penelitian yang menjadi titik suatu perhatian penelitian adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.⁷³ Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kondisi lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen.

⁷³V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hal. 86

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas.⁷⁴ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan.

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

b. Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Disiplin Kerja (Y)

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, disiplin kerja diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

⁷⁴*Ibid*, hal. 86

mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 2.1 Daftar Variabel, Indikator, Refrensi, Skala Pengukuran Variabel, dan Butir Pernyataan Pada Kuesioner.

Variabel	Skala Pengukuran Variabel	Indikator	Butir Pernyataan pada Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X1) <i>Sumber :</i> Sondang P. Siagian, <i>Teori dan Praktek Kepemimpinan</i> , PT. Rineka Cipta, Jakarta, (2010)	Ordinal	<i>Persepsi</i>	(1.1) Pemimpin dalam mengambil keputusan selalu menyelaraskan dengan tujuan perusahaan.
		<i>Nilai</i>	(1.2) Pemimpin memiliki nilai-nilai kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk bersama-sama menjalankan tugas guna mencapai tujuan bersama.
		<i>Sikap</i>	(1.3) Pemimpin memiliki sikap yang memberikan dorongan, memberikan contoh dan dukungan penuh kepada karyawan.
		<i>Perilaku</i>	(1.4) Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif untuk memberikan ide-ide dalam pengambilan keputusan guna mengatasi masalah yang terjadi.
Kondisi Lingkungan Kerja (X2) <i>Sumber :</i> Badri Munir Sukoco, <i>Manajemen Administrasi Perkantoran Modern</i> , Erlangga, Jakarta, (2006)	Ordinal	<i>Pencahayaan</i>	(2.1) Perlengkapan lampu penerangan dalam perusahaan sudah memadai.
		<i>Warna</i>	(2.2) Pemilihan warna ruangan kantor membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.
		<i>Kebersihan</i>	(2.3) Kebersihan lingkungan perusahaan membuat saya nyaman dalam berkerja.
		<i>Udara</i>	(2.4) Keadaan ventilasi ruangan kerja saya cukup baik.
		<i>Keamanan</i>	(2.5) Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam lingkungan perusahaan.
		<i>Musik</i>	(2.6) Saya merasa puas dan tidak bosan dalam bekerja karena dapat memutar musik dalam beberapa waktu di sela-sela pekerjaan saya.
		<i>Kebisingan</i>	(2.7) Keadaan ruang kerja yang cukup luas dan kedap suara membuat saya bisa

			berkonsentrasi dalam bekerja.
Disiplin Kerja (Y) <i>Sumber :</i> Abdurrahmat Fathoni, <i>Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , PT Rineka Cipta, Jakarta, 2009,	Ordinal	<i>Tujuan</i>	(3.1) Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan.
		<i>Kemampuan</i>	(3.2) Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tepat pada waktunya.
		<i>Keteladanan Pemimpin</i>	(3.3) Pemimpin memberikan contoh atau suri tauladan di dalam menjalankan aturan yang telah ditentukan bersama.
		<i>Balas Jasa</i>	(3.4) Pemimpin memberikan <i>reward</i> /penghargaan kepada para karyawan agar mereka selalu semangat bekerja.
		<i>Keadilan</i>	(3.5) Pemimpin tidak membedakan antar karyawan demi menjaga kekompakan dan kenyamanan dalam tim.
		<i>Waskat (Pengawasan Melekat)</i>	(3.6) Pemimpin mengawasi dan memberikan petunjuk kepada setiap karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
		<i>Sanksi Hukuman</i>	(3.7) Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.
		<i>Ketegasan</i>	(3.8) Pemimpin bersikap tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan apabila terjadi kesalahan pada hasil kerja karyawan.
		<i>Hubungan Kemanusiaan</i>	(3.9) Hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai atau karyawan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai atau karyawan di organisasi, perusahaan, atau instansi pemerintahan telah banyak dilakukan.

Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro, dengan judul Jurnal: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan” Studi Kasus Pada PT

PLN (Persero) APD Semarang” dengan sampel 68 responden, dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasilnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

I Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan, dengan sampel 138 responden, menggunakan analisis jalur (*path analyze*) dan analisis statistik deskriptif, hasilnya, secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT, dengan judul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima, dengan sampel 35 responden, menggunakan analisis regresi linier berganda, hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima.

Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana, Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, dengan sampel 166 responden, menggunakan analisis regresi

linier berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS. Hasilnya gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

I Gusti Agung Rama Pramudita Iswara dan I Nyoman Sudharma, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar, dengan sampel 50 responden, menggunakan analisis regresi linier berganda, hasilnya Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.

Dwita Angga Permana, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal, judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang), dengan sampel 55 responden, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasilnya Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Beberapa penelitian terdahulu masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan

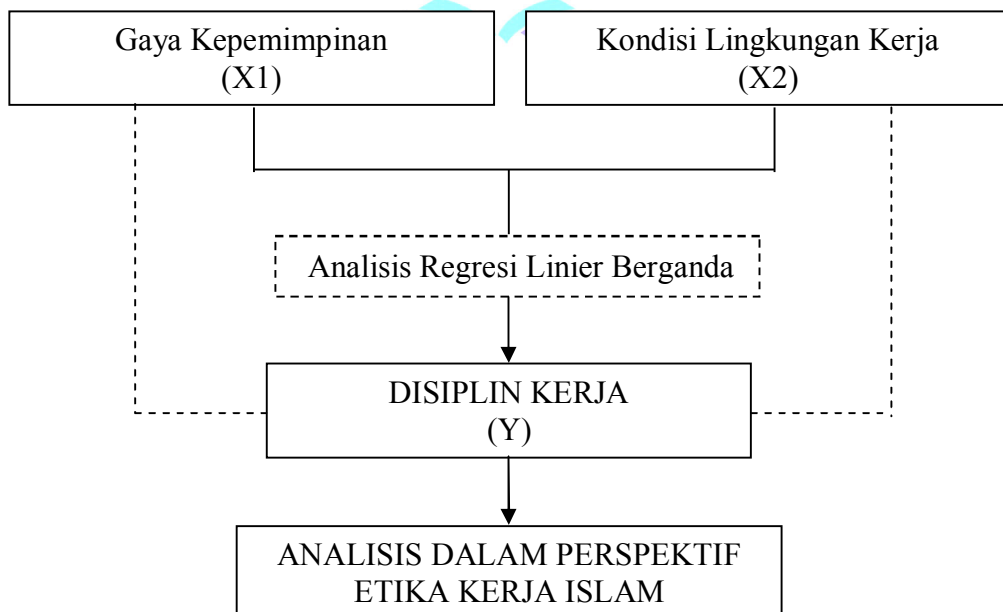
berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut diatas, penelitian kali ini mencoba untuk membuktikan adakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha yang berada di Bandar Lampung. Apakah dengan menggunakan uji dan teknik analisa yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama atau sebaliknya. Selanjutnya sebagai pembeda, penelitian ini juga akan menganalisa tinjauan umum tentang disiplin kerja karyawan dalam perspektif etika kerja Islam.

G. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan penelitian yang dilakukan serta untuk memperjelas akar pemikiran dalam penelitian ini, berikut ini digambarkan suatu kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan



H. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.⁷⁵

Adapun hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. H₀ : Tidak terdapat antara pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan baik parsial dan simultan dalam Islam.
2. H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan baik parsial dan simultan dalam etika kerja Islam.



⁷⁵*Ibid*, hal.62

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁷⁶ Penelitian dalam skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menyajikan datanya didominasi dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.⁷⁷

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya (menurut tempat dilaksanakannya penelitian) penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau *field research* yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden.⁷⁸ Metode ini dilakukan dengan cara mencari informasi dan data dengan mengamati langsung aktivitas-aktivitas yang ada serta mengajukan pertanyaan kepada para karyawan yang ada di lapangan. Selain itu penelitian ini juga merupakan studi kepustakaan, yaitu mengkaji beberapa sumber yang ada pada literatur buku untuk dipelajari dan dengan melakukan pencarian di internet dan sumber dari buku lain untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pembuatan skripsi ini.

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2012, hal.2

⁷⁷Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011, hal. 97

⁷⁸Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, ANDI, Yogyakarta, 2010, hal.28

2. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya, penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.⁷⁹ Dan penelitian ini bersifat asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁸⁰ Asosiatif yang penulis maksud adalah penelitian ini menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).⁸¹ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam

⁷⁹*Ibid.* hal.26

⁸⁰*Ibid.* hal. 30

⁸¹*Ibid.* hal.171

bentuk publikasi.⁸² Untuk sumber data sekunder ini, penulis mengumpulkan data dari studi dokumentasi data-data dan profil PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Untuk tambahan, penulis mengumpulkan data dari buku-buku ekonomi dan perbankan serta literatur-literatur lain yang berkaitan, artikel-artikel, majalah, jurnal penelitian, Al-Qur'an, Hadits, surat kabar, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menyelesaikan pembahasan permasalahan di dalam penelitian ini, serta untuk memperoleh data yang di perlukan, pengumpulan data primer maupun data sekunder, dilakukan melalui:

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan bertanya jawab langsung kepada responden.⁸³ Wawancara merupakan alat yang baik untuk meneliti pendapat, keyakinan, motivasi, perasaan, dan proyeksi seseorang terhadap masa depannya. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai sebagian dari sampel yaitu karyawan di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.⁸⁴ Kuesioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan dengan

⁸²Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013, hal.102

⁸³*Ibid*, hal.83

⁸⁴*Ibid*, hal.79

jawaban alternatif yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini menggunakan 5 skor yaitu sebagai berikut :

Sangat setuju(SS)	= 5 poin
Setuju (S)	= 4 poin
Ragu-ragu (RG)	= 3 poin
Tidak Setuju (TS)	= 2 poin
Sangat tidak setuju (STS)	= 1 poin

3. Observasi

Pengamatan atau observasi merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan untuk memahami pengetahuan dari sebuah fenomena atau perilaku berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.⁸⁵ Observasi dapat diartikan juga sebagai suatu pengamatan terhadap objek penelitian.

⁸⁵*Ibid*, hal. 93

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian.⁸⁶ Adapun populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan teknik tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁸⁷ Pada penelitian ini digunakan teknik sampling berupa *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini karena populasinya adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha dan PT. BPRS Bandar Lampung yang saat ini berjumlah 13 orang maka sampel yang akan peneliti ambil adalah seluruh jumlah karyawan yang ada pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif pengolahan data secara umum dilaksanakan melalui tahap *editing*, *coding* dan tabulasi.

⁸⁶ *Ibid*, hal.113

⁸⁷ *Ibid*, hal.113

1. *Editing*, adalah memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.⁸⁸ Dari berbagai data yang telah dikumpulkan akan diteliti kembali untuk mengetahui apakah data tersebut cukup akurat sehingga hal tersebut dapat dipresentasikan dan dijelaskan dalam pemaparan penelitian ini.
2. *Coding*, adalah proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabelvariabel yang diteliti.⁸⁹ Dalam melakukan pengkodean data, jawaban jawaban responden diklasifikasikan dengan memberikan kode tertentu berupa angka.
3. Tabulasi data adalah mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.⁹⁰ Dengan memasukkan data dalam bentuk tabel akan memudahkan kita dalam melakukan analisis.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam duatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁹¹ Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ table} < r \text{ hitung}$

⁸⁸V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hal.122

⁸⁹*Ibid*, hal.122

⁹⁰*Ibid*, hal.122

⁹¹V. Wiratna Sujawerni, *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015, hal.160

maka dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.⁹² Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun alat uji analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.⁹³

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

⁹² *Ibid*, hal.172

⁹³ *Ibid*, ahm.116

Adapun rumusnya, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n$$

Keterangan :

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel gaya kepemimpinan

X_2 = Variabel kondisi lingkungan kerja

Y = Variabel disiplin kerja karyawan

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat⁹⁴. Yaitu dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ($df_1 = k(\text{semua variabel}) - 1$; $df_2 = n - k$ (semua variabel)).

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

⁹⁴Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012, hal.98

c. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen⁹⁵.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X) secara parsial. Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 0,05. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($df=n-k$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel terikat secara simultan atau seberapa besar variabel-variabel dalam menerangkan variabel terikatnya.

Adapun formulasinya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y}{Y^2}$$

⁹⁵ *Ibid*, hal.98

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentu berganda

B = Koefisien regresi

Y = Disiplin pegawai

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Kondisi lingkungan kerja



BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT. Bank Pembiayaan Rakyat Mitra Agro Usaha (BPRS MAU)

1. Sejarah PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitra Agro Usaha adalah lembaga keuangan perbankan yang berbadan hukum perseroan terbatas yang melaksanakan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah islam.

Berawal dari keinginan para pendiri untuk turut serta dalam pengembangan ekonomi kerakyatan, pada tanggal 2 Maret 2009 di dirikanlah sebuah lembaga keuangan mikro bernama PT. BPR Mitra Agro Usaha yang menjalankan kegiatan usaha perbankan secara konvensional PT. BPR Mitra Agro Usaha Di dirikan atas persetujuan Prinsip Bank Indonesia No. 11/115/DKBU Tanggal 2 Maret 2009 dan memiliki Pengesahan Badan Hukum Perseroan dari pemberi hukum dan Hak Asasi Manusia No.AHU-21384.AH.01.01 tahun 2009 Tanggal 18 Mei 2009, Pemberian izin usaha Gubernur Bank Indonesia No. 12/17 KEP.GBI/DPG/2010 tanggal 9 Maret 2010 dan mulai beroperasi tanggal 5 april 2010.

PT. BPR mitra Agro Usaha di dasari oleh kehendak membantu dan memberdayakan potensi ekonomi perdesaan untuk mencapai pemerataan kemakmuran yang masih timpang selain itu juga demi terwujud nya suatu lembaga keuangan sebagai lembaga keuangan alternatif yang dapat melayani kebutuhan masyarakat di bidang keuangan.

Pada tanggal 23 juli 2013 gubernur bank Indonesia memberikan izin perubahan kegiatan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan No. 15/81/KEP.GBI/DPG 2013 menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia memberi keputusan tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan tahun 2013 dengan No. AHA.11575.AH.01.02 dan PT BPRS Mitra Agro Usaha mulai beroperasi mulai beroperasional dengan prinsip syariah pada tanggal 02 september 2013.

Berkaitan dengan hal yang telah di uraikan maka didirikanlah PT BPRS Mitra Agro Usaha yang berlokasi di Jl.Hayam Wuruk No. 95 Kampung Sawah Lama, Tanjung Karang Timur Bandar Lampung dan merupakan BPRS yang menerapkan sistem bagi hasil.

Keberadaan PT BPRS Mitra Agro Usaha memiliki prospek penyaluran dana kepada nasabah yang beroperasi dengan prinsip syariah. Manfaat yang diperoleh saat ini adalah pelayanan kepada masyarakat, mengingat anomo masyarakat terhadap perbankan syariah cukup tinggi dan arena penduduk di kota Bandar Lampung mayoritas muslim, sehingga menjadi pasar yang potensial untuk mengembangkan semua kegiatan yang berbasis syariah, terutama BPRS.

Bagi masyarakat yang ingin meninggalkan sistem riba dan beralih ke sistem syariah BPRS dapat menjadi pilihan, karena di kelola dengan menganut prinsip keterbukaan dan keadilan yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Sehingga dengan adanya BPRS diharapkan memiliki andil yang cukup signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi mengingat di Kota Bandar Lampung belum ada BPR berbasis syariah. Hal ini terbukti dengan banyaknya rekening yang melakukan transaksi baik simpanan maupun pembiayaan.

2. Struktur Organisasi.

Struktur Organisasi PT.BPRS MITRA AGRO USAHA masih meneruskan sesuai struktur organisasi tahun 2014 dan sesuai hasil audit Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan tujuannya untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Insani (SDI) serta efisiensi perusahaan. Struktur Organisasi ini dibuat untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang sehat sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur Organisasi dan *Job Description* PT. BPRS Mitra Agro Usaha berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 003/Kep-Dir/mau-S/V/2015 Tentang Struktur Organisasi dan *Job Description* yang telah mendapat persetujuan Dewan Komisaris PT. BPRS Mitra AgroUsaha.

STRUKTUR ORGANISASI PT. BPRS MITRA AGRO USAHA

Struktur Organisasi PT.BPRS MITRA AGRO USAHA periode Desember 2015 sebagai berikut :

Ø Pemilik Modal :



1. H. A. Maulana
2. H.Ciknan Sawak
3. Hj.Yamsidar

Ø Dewan Komisaris :

1. Utama
2. Anggota

Ø Direksi :

1. Direktur Utama
2. Direktur

Ø Dewan Peng. Syariah :

1. Ketua
2. Anggota

Ø Bagian Marketing :

1. Financing Analys
2. Sales Officer
3. Funding Officer
4. Financing Support

Ø Bagian Operasional :

1. Teller
2. Customer Service
3. Accounting
4. Security
5. OfficeBoy

3. Visi dan Misi

- a. Visi : Menjadi BPRS terkemuka dengan layanan Finansial sesuai kebutuhan nasabah
- b. Misi : Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan

B. Tabulasi Data dan Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Umur Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu dilokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Umur Respnden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
<21	2	15,4%
21-30	6	46,1%
31-40	5	38,5%
41>	0	0%
Total	13	100%

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan usianya adalah berusia <21 tahun sebanyak 2 responden (15,4%), usia 21-30 tahun sebanyak 6 responden (46,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 5 responden (38,5%) dan usia >40 tahun sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang masih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih produktif, semangat kerja yang dimiliki masih tinggi.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	7	53.8%
Perempuan	6	46,2%
Total	13	100%

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah laki-laki sebanyak 7 orang (53,8%) dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 6 orang (46,2%).

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja di PT BPRS Mitra Agro Usaha.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai salah satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada penyajian berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	7	53,8%
Diploma	4	30,8%
Sarjana	2	15,4%
Total	13	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 7 responden (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT BPRS Mitra Agro Usaha sebagian besar memiliki taraf pendidikan yang cukup rendah. Hal ini disebabkan karena untuk bekerja dalam bidang perbankan PT BPRS Mitra Agro Usaha masih membuka kesempatan bagi karyawan yang berpendidikan tingkat SMA/SMK.

4. Lama Kerja Responden

Lama kerja seringkali dipandang sebagai salah satu kondisi yang mencerminkan pengalaman seseorang dalam bekerja. Penyajian data responden berdasarkan lama kerja adalah sebagaimana terlihat pada penyajian berikut ini :

Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
<1	3	23%
1-5	6	46,2%
>5	4	30,8%
Total	13	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki lama kerja antara 1-5 tahun yaitu 6 orang atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT BPRS Mitra Agro Usaha sebagian besar memiliki lama kerja yang cukup rendah. Hal ini disebabkan masih banyaknya penerimaan karyawan baru untuk bekerja dalam bidang perbankan.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 13 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS(%)	S(%)	RG(%)	TS(%)	STS(%)	
1	X1.1	6	5	2			13
		46,1%	38,5%	15,4%			100%
2	X1.2	3	5	5			13
		23,1%	38,5%	38,5%			100%
3	X1.3	3	6	4			13
		23,1%	46,1%	30,8%			100%
4	X1.4	2	7	4			13
		15,4%	53,8%	30,8%			100%
	Jumlah	14	23	15			52
		23,0%	44,2%	28,8%			100%

Tanggapan responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu 23 pernyataan atau 44,2%. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang tinggi yang dimiliki karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha, adapun selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pernyataan butir pertama yaitu *“Pemimpin dalam mengambil keputusan selalu menyelaraskan dengan tujuan perusahaan”*, hasil menunjukkan 46,1% menjawab sangat setuju dan 38,5% menjawab setuju. Hal ini diartikan bahwasannya pemimpin dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Berdasarkan pernyataan butir kedua yaitu *“Pemimpin memiliki nilai-nilai kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk bersama-sama menjalankan tugas guna mencapai tujuan bersama”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 38,5% menjawab ragu-ragu. Hal ini diartikan bahwasannya karyawan merasa cukup puas terhadap tindakan yang dilakukan oleh pemimpin. Karena pemimpin selalubersama-sama dalam menjalankan tugas maka akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

- c. Berdasarkan pernyataan butir ketiga *“Pemimpin memiliki sikap yang memberikan dorongan, memberikan contoh dan dukungan penuh kepada karyawan”*, hasil menunjukkan 46,1% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini diartikan bahwasannya karyawan merasa lebih terarah dalam bekerja. Karena pemimpin selalu memberikan contoh yang baik dan dukungan dalam melakukan setiap pekerjaan.
- d. Berdasarkan pernyataan butir keempat *“Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif untuk memberikan ide-ide dalam pengambilan keputusan guna mengatasi masalah yang terjadi”*, hasil menunjukkan 53,8% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwasannya pimpinan PT. BPRS Mitra Agro Usaha menghargai inisiatif karyawan dalam memberikan ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Variabel kondisi lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS(%)	S(%)	RG(%)	TS(%)	STS(%)	
1	X2.1	2	7	4			13
		15,4%	53,8%	30,8%			100%
2	X2.2	3	6	4			13
		23,1%	46,1%	30,8%			100%
3	X2.3	1	4	7	1		13
		7,7%	30,8%	53,8%	7,7%		100%
4	X2.4	3	8	2			13
		23,1%	61,5%	15,4%			100%
5	X2.5	5	5	3			13
		38,5%	38,5%	23%			100%
6	X2.6	3	5	5			13
		23%	38,5%	38,5%			100%
7	X2.7	2	5	6			13
		15,4%	38,5%	46,1%			100%
	Jumlah	19	40	31	1		91
		20,9%	43,9%	34,1%	1,1%		100%

Tanggapan responden pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu 40 pernyataan atau 43,9%. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kondisi lingkungan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha, adapun selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pernyataan butir pertama *“Perlengkapan lampu penerangan dalam perusahaan sudah memadai”* hasil

menunjukkan 53,8% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwasannya kondisi penerangan lampu pada PT BPRS Mitra Agro Usaha sudah cukup baik.

- b. Berdasarkan pernyataan butir kedua *“Pemilihan warna ruangan kantor membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja”* hasil menunjukkan 46,1% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan warna ruangan yang sederhana pada PT BPRS Mitra Agro Usaha membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berdasarkan pernyataan butir ketiga *“Kebersihan lingkungan perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja”* hasil menunjukkan 30,8% menjawab setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi kebersihan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha cukup terjaga, sehingga sebagian besar karyawan merasa cukup nyaman untuk bekerja.
- d. Berdasarkan pernyataan butir keempat *“Keadaan ventilasi/sirkulasi udara ruangan kerja saya cukup baik”* hasil menunjukkan 61,5% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha merasa nyaman untuk bekerja dikarenakan sirkulasi udara yang baik menjadikan ruangan bekerja selalu sejuk dan nyaman.
- e. Berdasarkan pernyataan butir kelima *“Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam lingkungan perusahaan”*, hasil

menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 38,5% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman dapat memberikan rasa tenang dan karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja tanpa harus memikirkan permasalahan yang ada pada perusahaan terutama masalah keamanan.

- f. Berdasarkan pernyataan butir keenam *“Saya merasa puas dan tidak bosan dalam bekerja karena dapat memutar musik dalam beberapa waktu di sela-sela pekerjaan saya”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju. Hal ini diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha tidak pernah merasa jenuh dalam bekerja dikarenakan mereka dapat sesekali menenangkan pikiran di sela-sela pekerjaan mereka.
- g. Berdasarkan pernyataan butir ketujuh *“Keadaan ruang kerja yang cukup luas dan kedap suara membuat saya bisa berkonsentrasi dalam bekerja”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha dapat bekerja lebih efektif tanpa adanya gangguan dari rekan kerja yang lainnya.

3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 9 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS(%)	S(%)	RG(%)	TS(%)	STS(%)	
1	Y.1	2	9	2			13
		15,4%	69,2%	15,4%			100%
2	Y.2	3	6	4			13
		23%	46,2%	30,8%			100%
3	Y.3	3	7	3			13
		23,1%	53,8%	23,1%			100%
4	Y.4	1	4	7	1		13
		7,7%	30,8%	53,8%	7,7%		100%
5	Y.5	1	5	7			13
		7,7%	38,5%	53,8%			100%
6	Y.6	3	8	2			13
		23,1%	61,5%	15,4%			100%
7	Y.7	3	5	5			13

		23%	38,5 %	38,5%			100%
8	Y.8	2	5	6			13
		15,4 %	38,5 %	46,1%			100%
9	Y.9	2	7	4			13
		15,4 %	53,8 %	30,8%			100%
	Jumlah	20	56	40	1		117
		17,1 %	47,9 %	34,2%	0,8%		100%

Tanggapan responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja yaitu 56 pernyataan atau 47,9%. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha, adapun selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pernyataan butir pertama *“Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan”*, hasil menunjukkan 69,2% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.
- b. Berdasarkan pernyataan butir kedua *“Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tepat pada waktunya”*, hasil menunjukkan 46,2% menjawab setuju dan 23%

menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kecepatan yang baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

- c. Berdasarkan pernyataan butir ketiga *“Pemimpin memberikan contoh atau suri tauladan di dalam menjalankan aturan yang telah ditentukan bersama”*, hasil menunjukkan 53,8% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha dapat menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, dikarenakan pemimpin perusahaan selalu memberikan contoh kepada karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku.
- d. Berdasarkan pernyataan butir keempat *“Pemimpin memberikan reward/penghargaan kepada para karyawan agar mereka selalu semangat bekerja”*, hasil menunjukkan 30,8% menjawab setuju dan 7,7% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha selalu berusaha untuk bekerja dengan baik, hal ini dikarenakan adanya penghargaan yang di berikan oleh pimpinan untuk memacu karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Berdasarkan pernyataan butir kelima *“Pemimpin tidak membedakan antar karyawan demi menjaga kekompakan dan kenyamanan dalam tim”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 7,7% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha merasa lebih

nyaman dalam bekerja, hal ini dikarenakan pimpinan perusahaan tidak pernah membedakan jabatan setiap karyawan melainkan mereka dianggap seperti satu keluarga.

- f. Berdasarkan pernyataan butir keenam *“Pemimpin mengawasi dan memberikan petunjuk kepada setiap karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya”*, hasil menunjukkan 61,5% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan PT BPRS Mitra Agro Usaha selalu mengawasi dan memberikan arahan apabila ada karyawan yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya.
- g. Berdasarkan pernyataan butir ketujuh *“Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 23,1% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan PT BPRS Mitra Agro Usaha akan memberikan sanksi apabila terdapat karyawan yang tidak taat dengan peraturan perusahaan.
- h. Berdasarkan pernyataan butir kedelapan *“Pemimpin bersikap tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan apabila terjadi kesalahan pada hasil kerja karyawan”*, hasil menunjukkan 38,5% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan PT BPRS Mitra Agro Usaha selalu memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan.

- i. Berdasarkan pernyataan butir kesembilan “*Hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik*”, hasil menunjukkan 53,8% menjawab setuju dan 15,4% menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha memiliki hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, sehingga akan membentuk rasa solidaritas antara sesama rekan kerja.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Dalam penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel (n-2)}$), dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan $n = 13$.

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for windows*. Adapun hasil *output* perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Sign.	Ket.
X1.1	0,597	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X1.2	0,686	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X1.3	0,780	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X1.4	0,740	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.1	0,792	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.2	0,665	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.3	0,808	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.4	0,695	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.5	0,822	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.6	0,734	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
X2.7	0,778	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y1	0,842	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y2	0,624	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y3	0,764	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y4	0,762	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y5	0,569	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y6	0,723	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y7	0,666	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y8	0,797	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>
Y9	0,827	0,476	r hitung>r table	0,000<0,05	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel 4.8, uji reliabilitas menggunakan 13 responden dan taraf signifikan 0,05, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor *konstruk* dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa *r hitung* > *r tabel*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,651	<i>Reliabel</i>
Kondisi Lingkungan Kerja	0,875	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0,887	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup baik, yaitu diantara 0,600 sampai 0,800 ($0,800 < \alpha < 0,600$). Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

E. Uji Hipotesis

1. Uji F (*Simultan*)

Uji F (*simultan*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada output *ANOVA* berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji F (*Simultan*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,995	2	1,497	85,468	,000 ^b
	Residual	,175	10	,018		
	Total	3,170	12			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.10, data pada kolom F diatas, nilai Fhitung diperoleh nilai 85,468 dan bernilai positif. Sedangkan pada Ftabel diperoleh nilai dari $df\ 1 = (\text{jumlah semua variabel} - 1)$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df\ 2 = (n - \text{jumlah semua variabel})$ atau $13 - 3 = 10$. Pada tabel F yang menghasilkan nilai Ftabel sebesar 4,103. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sebesar $85,468 > 4,103$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti “*gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan*”.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Pada prinsipnya model regresi linier merupakan suatu model yang parameternya linier dan secara kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program *SPSS 23.0 for windows* diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	,191	,344		,556	,591	
	Gaya Kepemimpinan	,077	,076	,078	1,007	,338	,909 1,100
	Lingkungan Kerja	,862	,071	,945	12,129	,000	,909 1,100

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,191 + 0,077X_1 + 0,862X_2$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

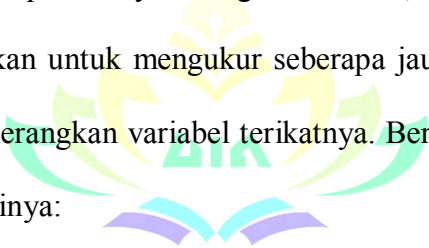
X₂ = Kondisi Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 0,191, artinya adalah jika gaya kepemimpinan (X_1) dan kondisi lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka disiplin kerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,191.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,077, artinya adalah jika fungsi kepemimpinan semakin baik 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan 7,7% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap
- c. Koefisien regresi variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,862, artinya adalah jika fungsi budaya organisasi semakin baik 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan 86,2% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Berikut ini hasil uji koefisien determinasinya:



Tabel 4.12
Hasil Uji (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,934	,13236

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tabel 4.12 di atas, diketahui koefisien determinasi (R^2) adalah 94,5%. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas (independen) dalam penelitian untuk menerangkan variabel terikat (dependen) adalah sebesar 94,5%. Sedangkan 5,5% nya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimaksud dalam penelitian ini.

4. Uji T (*Parsial*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji T(Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,191	,344		,556	,591		
Gaya Kepemimpinan	,077	,076	,078	1,007	,338	,909	1,100
Lingkungan Kerja	,862	,071	,945	12,129	,000	,909	1,100

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan signifikansi 5% berdasarkan uji 2 sisi dan derajat kebebasan ($df = n - k$ atau $13-3= 10$). Dengan pengujian 2 sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} adalah 2,228.

Maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis-hipotesis berikut ini:

a. Uji Hipotesis H1(X1 terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.13, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,007 atau positif dengan taraf signifikan 0,339. Maka t hitung $< t_{\text{tabel}}$ ($1,007 < 2,228$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa “*gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan*”.

b. Uji Hipotesis H2(X2 terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.13, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kondisi lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 12,129 atau positif dengan taraf signifikan 0,000. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,129 > 2,228$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *“kondisi lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan”*.

F. Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,007 < t_{tabel}$ 2,228 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,339 tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa secara parsial variabel kondisi lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar $12,129 > t$ tabel $2,228$ dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam.

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT dalam setiap aktivitas manusia. Karena Allah maha mengetahui segala sesuatu yang diperbuat oleh makhluk-Nya. Dengan demikian dalam diri

manusia akan muncul sikap kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesaaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu bahwa seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Berdasarkan hasil penelitian statistik diatas, bahwasanya penerapan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah sesuai dengan nilai-nilai dari indikator etika kerja Islam, hal itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

e. Bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT

Bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT berarti setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya harus dengan penuh kesadaran bahwa pekerjaannya adalah amanah yang diberikan Allah kepadanya, oleh karena itu setiap karyawan hendaklah menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja karyawan, yaitu *“saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang*

menjadi tanggung jawab saya tepat pada waktunya”, 46,2% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju.

f. Bekerja dengan ikhlas dan amanah

Bekerja dengan ikhlas dan amanah berarti bekerja dengan kerelaan dan desngan hati untuk mencari keridhaan Allah. Apabila seorang karyawan dapat menghayati dan mensyukuri segala rahmat Allah, insya Allah kita akan dapat menunaikan tugas kita dengan ikhlas.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja karyawan, yaitu *“saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur perusahaan”*, 69,2% responden menjawab setuju, dan 15,4% responden menjawab sangat setuju. Dan pada butir pernyataan Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi perusahaan dengan baik.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 58-59, yaitu:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

٥٨

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

٥٩

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*

g. Ketekunan dalam bekerja

Ketekunan adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi tekanan dan kesulitan. Setiap pekerja dapat meningkatkan kecakapan menjalankan tugas apabila tekun dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan variabel disiplin kerja karyawan, yaitu *“saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tepat pada waktunya”*, 46,2% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju. Artinya karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha sudah melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan, hal ini dibuktikan dengan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, kemudian hal lain didukung dengan disiplin kerja pimpinan yang baik, hal ini dapat dilihat dengan pernyataan responden pada butir keenam *“pemimpin mengawasi dan memberikan petunjuk kepada setiap karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya”*, 61,5%

responden menjawab setuju dan 23,1% responden menjawab sangat setuju.

h. Semangat dan kerja sama

Seorang pekerja dalam suatu kumpulan pekerja tertentu. diharuskan mampu untuk bekerjasama, bergotong-royong melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bantu membantu diantara satu sama lain antara pekerja, akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan gembira. Suasana yang demikian pula akan meningkatkan hasil dan mutu kerja.

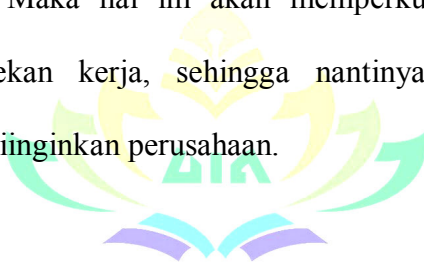
Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja karyawan, yaitu *“hubungan karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja berjalan dengan baik”*, 53,8% responden menjawab setuju dan 15,4% responden menjawab sangat setuju, dan pada butir pernyataan kelima *“pemimpin tidak membedakan antar karyawan demi menjaga kekomakan dan kenyamanan dalam tim”*, 38,5% responden menjawab setuju, dan 7,7% responden menjawab sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah menjalin hubungan kerja sama dan tali persaudaraan yang erat.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 2, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدُوٰنِ ۚ وَأَتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٥﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Jadi, apabila diantara pekerja memiliki ikatan dan rasa kepedulian terhadap saudaranya. Maka hal ini akan memperkuat rasa kepercayaan dan solidaritas sesama rekan kerja, sehingga nantinya akan berdampak pada pencapaian visi yang diinginkan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

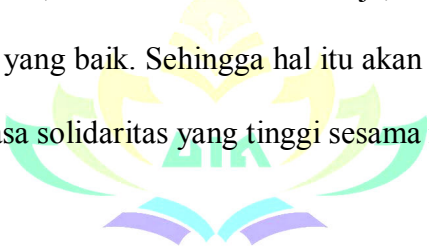
A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian *“Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pespektif Etika Kerja Islam (Studi pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)”* adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa *“gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan”*. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung 85,468 dan bernilai positif. Sedangkan pada F tabel diperoleh dari nilai $df_1 = (\text{jumlah semua variabel} - 1) = 2$ dan $df_2 = (n - \text{jumlah semua variabel})$ atau $13 - 3 = 10$. Pada tabel F yang menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 4,103. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $85,468 > 4,103$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $1,007 < t_{\text{tabel}} 2,228$ dengan taraf signifikan hasil sebesar

0,339 tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Sedangkan pada variabel kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar $12,129 > t$ tabel 2,228 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 (*R Square*) menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas (independen) dalam penelitian untuk menerangkan variabel terikat (dependen) adalah sebesar 94,5%. Sedangkan 5,5% nya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimaksud dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan etika kerja Islam PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah menerapkan prinsip etika kerja Islam yang baik, yaitu bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah SWT, bekerja dengan ikhlas dan amanah, ketekunan dalam bekerja, dan memiliki rasa semangat dan kerja sama yang baik. Sehingga hal itu akan membentuk rasa *ukhuwah Islamiah* dan rasa solidaritas yang tinggi sesama rekan kerja.



B. Saran

1. Bagi PT BPRS Mitra Agro Usaha

Hendaknya bagi pimpinan PT BPRS Mitra Agro Usaha lebih mengedepankan kepentingan bersama untuk memajukan perusahaan dan selalu memberikan motivasi dan contoh yang baik kepada

karyawannya agar semangat serta disiplin kerja mereka semakin meningkat demi memajukan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini dikarenakan hanya menggunakan tiga variabel saja, serta sedikitnya jumlah responden. Untuk itu, diharapkan kepada peneliti yang akan datang untuk menambahkan jumlah responden dan jumlah item pernyataan serta jumlah variabel bebas untuk mengukur sejauh mana penilaian terhadap disiplin kerja karyawan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih memuaskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn , Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ar Arahman Abi Bakr As Sayuthi, Jalaluddin, *Jami'us Shaghiir*, (Pekalongan : Syirkah Anur Asia, t.th.).
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan XIV, Jakarta: Renika Cipta, 2010.
- Ar-Rahman, Habib, dalam Andy Maynascova, Skripsi: *Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan* , Bandung: Universitas Islam Bandung, 2008.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bertens, K. *Etika*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2009.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta, UGM, 2002
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- M. Iqbal Hassan, *Analisis Data dan Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, April 2006.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- P.Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Rasto, *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Rivai, Veithzal, dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid 2, edisi bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2005, hlm.182
- Rukmana D. Wirapradja, Nana, *99 Ideas for Happy Leader*, Bandung:ZIP Books, 2008
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Soedirman, dan Suma'mur Prawirakusumah, *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Sujawerni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian-Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015.
- Sujawerni, V. Wiratna, *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015.
- Sukoco, Badri Munir, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Sulistio, Eko Budi, dan Rahayu Sulistiowati, *Azas-Azas Manajemen*, Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja, 2015.
- Syafii Antonio, Muhammad, *Muhammad SAW : The Super Leader Super Manager*, Jakarta:Tazkia Multimedia & Pro LM Centre, 2007.
- Tanjung, Hendri, dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Gramata Publishing, 2013.
- Teguh, Muhammad, *Methodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2001.
- Tsamara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Ulfatin, Nurul, dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara, 2014.
- Usman, Rachmadi, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Jakarta:Alfabeta, 2016.

KBBI online, diakses di : <http://kbbi.web.id/analisis>, diunduh pada tanggal 29 Agustus 2016, pukul 21.23 WIB

KBBI online, diakses di : <http://kbbi.web.id/etos>, diunduh pada tanggal 29 Agustus 2016, pukul 21.23 WIB

Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra, *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan*, Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali.

Gimin, Rr Sri Katikowati dan Lilik Hardiyanti, *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Pekanbaru*, Pekbis Jurnal, Vol.4, No.2, Juli 2012.

Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol.2, No.1, Maret 2012.

Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita, I Nyoman Sudharma, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar*, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan.

Kamaliah, Ahmad Rifqi, Mitha Elistha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan Bpkp)*, Jurnal Penelitian Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Permana, Dwita Angga, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.26, No.2, September 2015.

Permaningratna, Putu Duwita, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2013.

Prihantoro, Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen, (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, jurnal.unimus.ac.id, Value Added, vol.8, No.2, Agustus, 2012.

Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima*, Journal of Management, Vol.2, No.2, Maret 2016.

Suniastuti, Ni Putu Ester, dan I Wayan Suana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*, Jurnal Penelitian Universitas Udayana, Bali.

Susanty, Aries, dan Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*, J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.

Timbuleg, Stela, dan Jacky S.B Sumarauw, *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*, Jurnal EMBA, Vol.3, No.2, Juni 2015.

